

**HAK PEKERJA INDOMARET DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU KAJIAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM**

**KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

**(Studi di Indomaret Kelurahan Tidar Kota Malang)**

**SKRIPSI**

Oleh

**Rizky Dwi Rochmah**

**NIM 16220114**



**PROGAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2020**

**HAK PEKERJA INDOMARET DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU KAJIAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM  
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

**(Studi di Indomaret Kelurahan Tidar Kota Malang)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi kelulusan S1 Hukum Ekonomi Syariah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Oleh:

**Rizky Dwi Rochmah**

**NIM. 16220114**



**PROGAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2020**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Bisnillahirrahmanirrahim,

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **HAK PEKERJA INDOMARET DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU KAJIAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

**(Studi di Indomaret Kelurahan Tidar Kota Malang)**

Benar-benar merupakan skripsi yang di susun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian atau keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 13 Mei 2020

Penulis,



Rizky Dwi Rochmah

NIM. 16220114

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Rizky Dwi Rochmah NIM 16220114 Progam Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

### **HAK PEKERJA INDOMARET DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU**

### **TERTENTU KAJIAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM**

### **KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

**(Studi di Inomaret Kelurahan Tidar Kota Malang)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui

Malang, 18 Mei 2020

Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing

Dr. Fakhruddin, M.HI  
NIP. 19740819 2000031 002

H. Khoirul Anam, Lc. M.HI  
NIP. 19680715 2000031 001

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

Dewan Penguji Skripsi saudara Rizky Dwi Rochmah, NIM 16220114 mahasiswa Progam Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**HAK PEKERJA INDOMARET DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU KAJIAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM  
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA  
(Studi di Indomaret Kelurahan Tidar Kota Malang)**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: B+

Malang, 1 Oktober 2020

Dekana  
  
Dekana, S.H., M.Hum  
NIP. 196512052000031001

## BUKTI KONSULTAS

Nama : Rizky Dwi Rochmah

NIM : 16220114

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing : Khoirul Anam, Lc., M.H

Judul Skripsi : Hak Pekerja Indomaret Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu  
Kajian Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Ketenagakerjaan Di  
Indonesia (Studi di Indomaret Kelurahan Tidar Kota Malang)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Jumat, 1 November 2019	Proposal	
2.	Selasa, 3 Maret 2020	Bab I, II, III	
3.	Kamis, 7 Maret 2020	Revisi Bab I, II, III	
4.	Senin, 11 Maret 2020	Revisi bab II, III	
5.	Senin, 25 Maret 2020	Revisi I, II, III	
6.	Jumat, 29 Maret 2020	Bab IV, V	
7.	Rabu , 3 April 2020	Revisi Bab IV. V	
8.	Selasa, 16 April 2020	Revisi Bab I, II, III, IV, V	
9.	Senin, 29 April 2020	Revisi Bab V	
10.	Minggu, 12 Mei 2020	Acc Bab I, II, III, IV, V	

Malang, 13 Mei 2020  
Mengetahui.  
a/n Dekan  
Ketua Program Studi Hukum Ekonomi  
Syariah  
Dr. Fakhruddin, M.HI

NIP 19740819200003 1 002

## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*

(Q.S An-Nahl : 97)

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, la haula wala quwata illa billahil 'aliyyil adhzim, dengan hanya rahmat-Mu serta hidayah-Nya penulisan skripsi yang berjudul Hak Pekerja Indomaret Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kajian Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Studi Di Indomaret Kelurahan Tidar Kota Malang) dapat diselesaikan dengan curahan kasih sayang-Nya, kedamaian dan ketenangan jiwa. Shalawat dan salam kita haturkan kepada Baginda kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan kita tentang dari alam kegelapan menuju alam terang menderang di dalam kehidupan ini. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di hari akhir kelak. Amin.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya khususnya kepada kedua orangtua tercinta Umi Sulikah dan Abah Kumaidi yang sungguh aku tak mampu membalas semua pengorbananya, baktiku pun tak akan pernah bisa membalas setiap hembusan kasih, luapan cinta yang mempertaruhkan selama hidupnya, yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari pelbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada batas kepada:



1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Saifullah, S.H, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.H.I., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Burhanuddin Susanto, M.Hum, selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. H. Khoirul Anam, Lc., M.H., selaku dosen pembimbing penulis. Syukur katsîr penulis haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Dr. Khoirul Hidayah, M.H., Musleh Herry, S.H., M.Hum., selaku dosen penguji penulis. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan saran pada penulisan skripsi dalam proses kelulusan penulis.
7. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah swt memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.
8. Staf serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terimakasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teman terbaik penulis, Sri Rozaqaira Suprayitno dan M. Haris Afifudin, yang telah tulus ikhlas bersama penulis dalam keadaan susah maupun senang dari awal hingga saat ini. Sekali lagi terimakasih atas segala ilmu, pengalaman,

rasa nyaman, persahabatan, persaudaraan, perhatian, kebersamaan, waktu dan segalanya. Kita berjuang bersama dari awal hingga titik ini. Semoga Allah menjadikan kita orang yang bermanfaat. Amiin

10. Seluruh teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih telah memberikan support kepada penulis sampai pada titik ini.

Semoga apa yang telah penulis peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bisa bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi saya pribadi. Disini penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwasannya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengaharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 18 Mei 2020

Penulis

Rizky Dwi Rochmah

NIM 16220114

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Transliterasi ialah pemindahalihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* mau pun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543. b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

### B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = b	ط = th
ت = t	ظ = dh
ث = ts	ع = ‘ (koma menghadap ke atas)
ج = j	غ = gh
ح = h	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l
ر = r	م = m
ز = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	ه = h

ص = sh	ي = y
--------	-------

Hamzah ( ء)(yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (’), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

### C. Vocal, Panjang, dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u,” sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang =	â	misalnya	قال	menjadi	qâla
Vokal (i) panjang =	î	misalnya	قيل	menjadi	qîla
Vokal (u) panjang =	û	misalnya	دون	menjadi	dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) =	و	misalnya	قول	menjadi	qawlun
Diftong (ay) =	ي	misalnya	خير	menjadi	khayrun

### D. Ta’ marbûthah ( ة )

Ta’ marbûthah ditransliterasikan dengan “ṭ” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta’ marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan meng gunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *alrisalaṭ li almudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

### E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang di sandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
3. *Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun.*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

#### **F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan**

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indo nesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun ...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid,” “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun ber asal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dari orang Indo nesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “‘Abd al-Rahmân Wahîd,” “Amîn Raîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât.”

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Pernyataan Keaslian .....	ii
Halaman Persetujuan .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Bukti Konsultasi .....	v
Halaman Motto .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Halaman Pedoman Transliterasi .....	x
Daftar Isi .....	xiii
Abstrak .....	xvi
Abstract .....	xvii
ملخص البحث .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Batasan Masalah .....	7
F. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Kajian Pustaka .....	13
1. Ketenagakerjaan Dalam Hukum Islam .....	13

a. Pengertian Ijarah .....	13
b. Dasar Hukum Ijarah .....	15
c. Macam-Macam dan Hukum Ijarah .....	17
d. Perjanjian Kerja Dalam Islam .....	18
e. Upah Dalam Islam.....	20
2. Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang .....	23
a. Pengertian Ketenagakerjaan .....	23
b. Hubungan Kerja .....	25
c. Perjanjian Kerja .....	26
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	29
a. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	29
b. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	29
c. Waktu Kerja .....	32
d. Perlindungan Pengupahan.....	32
e. Kesejahteraan Kerja .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Pendekatan Penelitian .....	37
C. Lokasi Penelitian .....	38
D. Jenis dan Sumber Data .....	38
E. Metode Pengambilan Sampel .....	39
F. Metode Pengumpulan Data .....	39
G. Metode Pengolahan Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Deskripsi Indomaret Sebagai Objek Penelitian .....	42

B. Praktik Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Indomaret	
Tinjauan Hukum Islam .....	43
C. Hak Pekerja Indomaret Dalam PKWT Ditinjau Berdasarkan Hukum	
Ketengakerjaan .....	55
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>77</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>80</b>



## ABSTRAK

Rizky Dwi Rochmah, 16220114, **Hak Pekerja Indomaret Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kajian Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Studi di Kelurahan Tidar)**. Skripsi. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing H. Khoirul Anam, Lc, M.H.

---

**Kata kunci :** Pekerja, Ketenagakerjaan, Hukum Islam

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang melaksanakan pembangunan dalam berbagai bidang, salah satunya bidang ekonomi. Seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan ekonomi, maka daya saing dalam hal bisnis semakin meningkat. Salah satunya yaitu, adanya konsep bisnis waralaba yang merupakan salah satu perhatian sebagai bentuk terobosan dalam usaha. Hal tersebut tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dimana setiap bisnis waralaba pasti mempunyai seorang pekerja untuk mengoperasikan suatu bisnisnya. Pemberi kerja sebagai penyedia lapangan kerja mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak pekerja. Untuk itu diperlukan adanya perhatian dan perlindungan untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh.

Skripsi ini membahas mengenai Hak Pekerja Indomaret Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kajian Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Studi di Kelurahan Tidar Kota Malang).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang berfungsi untuk melihat bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan sosial. Metode pengumpulan data yang dilakukan yakni wawancara, dokumentasi serta analisis berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan mengenai hak-hak pekerja Indomaret jika ditinjau dari Hukum Islam telah terpenuhi sesuai syarat dan rukunnya asal pekerja dan pemberi kerja sama-sama ridho, sesuai kemampuan serta tidak ada unsur pemaksaan. Sedangkan jika ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, pelaksanaan isi perjanjian telah terlaksana dengan baik mulai dari pemberlakuan waktu kerja hingga pemberian jaminan sosial sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Hanya saja terdapat beberapa pekerja kurang memahami hak-hak yang pekerja peroleh didalam isi dari perjanjian kerja.

## ABSTRACT

Rizky Dwi Rochmah, 16220114, **Indomaret Workers 'Rights In Agreement Of Special Time Of Islamic Law And Employment Perspective In Indonesia (Study in Tidar Village, Malang City)**. Essay. Study Program of Sharia Economic Law (Muamalah), Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim Islamic State University of Malang. Supervisor H. Khoirul Anam, Lc, M.H.

---

*Keywords:* Worker, Employment, Islamic Law

Indonesia is a developing country that is implementing development in various fields, one of which is the economy. Along with the development and economic growth, the competitiveness in terms of business is increasing. One of them is, the concept of a franchise business which is one of the concerns as a form of breakthrough in business. This is inseparable from problems related to employment, where every franchise business must have a worker to operate a business. Employers as providers of employment have an obligation to fulfill the rights of workers. For this reason, attention and protection is needed to guarantee workers' rights.

This thesis discusses about oIndomaret Workers 'Rights In Agreement Of Special Time Of Islamic Law And Employment Perspective In Indonesia (Study in Tidar Village, Malang City) This type of research is empirical juridical research that is research that serves to see how the law works in the social environment. Data collection methods used are interviews, documentation and analysis based on Employment Law and Islamic Law.

The results of this study conclude that the protection of Indomaret workers' rights when viewed from Islamic law has been fulfilled according to the requirements and the harmony as long as the worker and employer are both happy, according to ability and there is no element of coercion. Meanwhile, if viewed from the Manpower Law in Indonesia, the implementation of the contents of the agreement has been carried out well, starting from the application of working time to providing social security in accordance with the labor law. It's just that there are some workers who don't understand the rights they get in the contents of the work agreement.

## ملخص البحث

رزقي دوى رحمة, 16220114 , حقوق العمال غير الشرعيين في الاتفاق على الوقت الخاص للقانون الإسلامي ومنظور التوظيف في إندونيس (دراسة في منطقة تيدار الحضرية في مالانج ) , مقال. برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي, كلية الشريعة , جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانغ. مرشد الحاج خير الأنام الماجستير

---

الكلمات المفتاحية: العمال ، التوظيف ، الشريعة الإسلامية

إندونيسيا دولة نامية تنفذ التنمية في مختلف المجالات ، ومنها الاقتصاد. إلى جانب التنمية والنمو الاقتصادي ، تزداد القدرة التنافسية من حيث الأعمال. أحدها هو مفهوم عمل الامتياز الذي يعد أحد الاهتمامات كشكل من أشكال الاختراق في الأعمال. هذا لا ينفصل عن المشاكل المتعلقة بالتوظيف ، حيث يجب أن يكون لكل شركة امتياز عامل لتشغيل الأعمال. صاحب العمل كمقدم للعمل عليه التزام بالوفاء بحقوق العمال. لهذا السبب ، هناك حاجة إلى الاهتمام والحماية لضمان حقوق العمال.

تناقش هذه الرسالة الحماية القانونية حقوق العمال غير الشرعيين في الاتفاق على الوقت الخاص للقانون الإسلامي ومنظور التوظيف في إندونيس (دراسة في منطقة تيدار الحضرية في مالانج).

هذا النوع من البحث هو بحث قانوني تجريبي هو بحث يعمل لمعرفة كيفية عمل القانون في البيئة الاجتماعية. طرق جمع البيانات المستخدمة هي المقابلات والتوثيق والتحليل على أساس قانون العمل والقانون الإسلامي.

وتخلص نتائج هذه الدراسة إلى أن حماية حقوق عمال إندونيس قد تم تنفيذها بشكل جيد بدءًا من وقت العمل إلى توفير الضمان الاجتماعي ، فقط أن هناك بعض العمال الذين لا يفهمون الحقوق التي لديهم في محتويات اتفاقية العمل. في حين أن حقوق العمال عند النظر إليها من الشريعة الإسلامية قد تم الوفاء بها وفقا لشروط وشروط الانسجام طالما أن العامل وصاحب العمل سعداء على حد سواء ، وفقا للقدرة وليس هناك عنصر الإكراه.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Hukum Perburuhan memang selalu menarik untuk dibahas. Perburuhan dimulai jauh sebelum Indonesia merdeka serta setelah kemerdekaan, masa reformasi hingga sekarang.<sup>1</sup> Salah satu peran penting buruh yaitu termasuk dari bagian penting terhadap pembangunan ekonomi yaitu sebagai seseorang yang melakukan kegiatan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Pada mulanya hukum perburuhan bersifat perdata yaitu tidak adanya antara buruh dan pengusaha selain itu kesetaraan antara hubungan buruh dan pengusaha masih tidak setara. Pengusaha mempunyai kedudukan yang lebih tinggi, yaitu sebagai penguasa sedangkan kesejahteraan diri buruh dan keluarga digantungkan kepada pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Maka, hubungan tersebut sangat potensial terjadi eksploitasi.<sup>2</sup> *Hugo Sinzheimer* yaitu seorang professor hukum yang berasal dari Jerman mengatakan bahwa dalam hubungan kerja yaitu hubungan kekuasaan dari dominasi dengan subordinasi artinya hukum perburuhan merupakan suatu disiplin baru yang menjadi dirinya sendiri untuk menolak adanya asumsi liberal, dengan menyatakan bahwa maksud dari kontrak kerja merupakan suatu produk para pihak dari berbagai pilihan otonom.<sup>3</sup>

Maka di Indonesia mengeluarkan suatu produk hukum yang mempunyai tujuan sebagai perlindungan sekaligus menjamin hak-hak buruh yang

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan: Dasar Filsafat, Prinsip dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, (Malang: Setara Press, 2018), h. 85.

<sup>2</sup> Ikhwan Fahrojin, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press, 2016) h. 3.

<sup>3</sup> Ikhwan Fakhrojin, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, h. 21.

didasarkan atas Pasal 27 (Ayat 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Tentang Hak Warga Negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.. Reformasi mengenai hukum perburuhan setelah tumbangnya orde baru dimulai pada awal pemerintahan Presiden Habibie. Pada Juni 1998, pemerintah meratifikasi Konvensi ILO No.87 Setelah ratifikasi konvensi ILO, pada Mei 2000, tiga Rancangan Undang-Undang Perburuhan diajukan kepada DPR (yang kemudian disahkan secara terpisah, yaitu: UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>4</sup> Ketiga Undang-Undang tersebut saat ini dikenal sebagai dasar hukum atas perlindungan hak-hak para buruh/pekerja atau tenaga kerja.

Adanya aturan-aturan di atas merupakan suatu wujud perlindungan hukum dari Pemerintah yang diberikan kepada buruh/pekerja yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pengusaha atau setiap perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan dan mempekerjakannya dalam perusahaan tersebut, yakni berkaitan dengan pemeliharaan hingga peningkatan kesejahteraan. Undang-Undang tentang Serikat Pekerja mengatur kebebasan seorang untuk berkumpul dan berorganisasi, seperti yang tercantum dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 yang menjamin kebebasan setiap orang untuk berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Sedangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur tentang hak-hak setiap pekerja/buruh seperti haknya untuk mendapatkan upah dll, sebagaimana pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang

---

<sup>4</sup> Abu Mufakhir dkk, *Kebangkitan Gerakan Buruh: Refleksi Era Reformasi*, (Tangerang Selatan: Marjin Kiri, 2014),h. 7.

menyatakan bahwa, “tiap-tiap warga negara berhak atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>5</sup>

Selanjutnya yaitu memasuki era Globalisasi, tidak dapat dipungkiri salah satunya yaitu kemajuan teknologi. Dalam hal pertumbuhan dan perkembangan ekonomi juga meningkatkan daya saing dalam hal bisnis. Konsep bisnis waralaba saat ini menjadi salah satu perhatian sebagai bentuk terobosan dalam usaha. Waralaba (*Franchise*) berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2007 tentang waralaba sebagai berikut,

“Waralaba adalah hak khusus yang dimiliki oleh orang perseorangan atau badan usaha terhadap sistem bisnis dengan ciri khas usaha dalam rangka omemarkan barang dan/atau jasa yang telah terbukti berhasil dan dapat dimanfaatkan dan/atau digunakan oleh pihak lain berdasarkan perjanjian waralaba.”

Contoh bisnis waralaba minimarket di Indonesia yaitu PT. Indomarco Prisma atau yang dikenal “Indomaret” dan PT. Sumber Alfaria Jaya Tbk. Indomaret menjalankan bisnis ritel (minimarket) yang menyediakan kebutuhan primer. Pada bulan Juni 2019 Indomaret memiliki 16.974 gerai, tersebar di wilayah Jawa, Bali, Madura, Nusa Tenggara Barat, Sumatera, Batam, Kalimantan dan Sulawesi yang terdiri dari 60% milik sendiri dan 40% milik masyarakat.<sup>6</sup> PT. Sumber Alfaria Jaya Tbk atau yang minimarket yang dikenal dengan sebutan “Alfamart” adalah salah satu dari sekian banyak bisnis ritel yang sudah lama berdiri yaitu 17 tahun lamanya. Sistem yang dijalankan dalam bisnis ritel yaitu sistem waralaba. Hingga kini waralaba Alfamart sendiri sudah mencapai puluhan ribu gerai yang telah tersebar di seluruh wilayah Indonesia.<sup>7</sup>

Dengan banyaknya gerai yang dimiliki oleh Indomaret dan Alfamart

---

<sup>5</sup> <http://jdih.pom.go.id/uud1945.pdf>

<sup>6</sup> <https://indomaret.co.id/korporat/seputar-indomaret/peduli-dan-berbagi/2014/01/16/gerai-indomaret/>, diakses pada 8 September 2019.

<sup>7</sup> <https://corporate.alfamartku.com>

membantu Pemerintah untuk menyediakan dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat. Dengan demikian, para pekerja Indomaret mempunyai perlindungan hukum atas hak-haknya layaknya pekerja yang lain.

Salah seorang pekerja Indomaret, mengatakan bahwa apabila terdapat pekerjaan yang masih belum terselesaikan, maka pekerja wajib menyelesaikan, hal tersebut mengakibatkan jam kerja menjadi lebih lama dari yang seharusnya serta pekerjaan yang dilakukan dengan intensitas waktu yang tinggi tidak sebanding dengan hak-hak yang seharusnya diperoleh. Selanjutnya yaitu apabila ada kekurangan atau minus dalam perhitungan kasir (setiap tutup shift pekerja menghitung hasil penjualannya) maka kekurangan tersebut dibebankan kepada pekerja dengan cara melakukan patungan (iuran) antara satu pekerja dan pekerja lain. yang masuk pada satu waktu. Pendapat lain diperoleh dari forum sosial media *Quora* yang mengatakan bahwa waktu kerja di Indomaret yang terkadang lebih dari 7-8 jam perhari. Hal lainnya juga dikatan oleh Watiyke Mae pada komentar akun Youtube Rafflyza Khalifa bahwa gaji suaminya juga dipotong apabila terdapat kehilangan barang yang ada ditoko.<sup>8</sup>

Dalam Islam juga diatur tentang pemberian upah kepada seseorang yang telah mengerjakan kewajibannya dan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak yang mempekerjakan atau pemberi kerja. Pemberian upah dalam Islam juga harus mencakup dua aspek yang meliputi adil dan cukup atau mencukupi. Sebagaimana hadist Nabi Muhammad SAW yang disampaikan oleh ‘Abdullah bin ‘Umar,

أعطوا الاجير أجره قبل انيجيف عرقه

---

<sup>8</sup> [https://youtu.be/Cn\\_e72P6pJc](https://youtu.be/Cn_e72P6pJc).

*“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”*

(HR. Ibnu Majah)

*“mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan tugas yang sangat berat, dan jika kamu melakukannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).”* (HR. Muslim)

Jika dilihat dari hal di atas, terdapat adanya ketidakseimbangan antara pekerja dan pengusaha, yakni hanya menguntungkan salah satu pihak saja (pengusaha). Dalam hal pengupahan misalnya, pekerja Indomaret memang diberi upah sebagaimana Upah Minimum Kabupaten/Kota. Jika sektor usaha tersebut berada di daerah Malang, maka pekerja diberi upah sesuai UMK Malang, namun apakah hal tersebut sebanding dengan waktu kerja yang telah dilakukan pekerja yang dituntut oleh perusahaan/sektor usaha.

Lemahnya posisi pekerja tersebut mengakibatkan sulit untuk menyalurkan aspirasi atau sekedar keluhan kesah yang dialami oleh pekerja. Sehingga memaksa pekerja tetap tunduk dan patuh dengan segala hal yang telah dituntut dan dipaksa perusahaan karena pada dasarnya pekerja menggantungkan kesejahteraan diri serta keluarganya. Padahal, penyaluran aspirasi adalah salah

Berdasarkan pemaparan dari satu narasumber saja tidak cukup untuk memberikan suatu kesimpulan. Perlindungan terhadap kesejahteraan hak-hak pekerja menjadi problem yang cukup menarik untuk dikaji dan diteliti. Hal ini tentunya juga menimbulkan masalah dalam kesempurnaan hukum, seperti yang dikatakan oleh Lawrench dimana hukum itu sempurna apabila memenuhi tiga aspek yaitu, substansi hukum yaitu dari segi aturan atau undang-undang, kemudian struktur yaitu dari aparat penegak hukum dan yang terakhir yaitu kultur (budaya) masyarakat hukum.



Maka pada kesempatan kali ini penulis akan mengajukan permasalahan tersebut sebagai penelitian judul skripsi yang nantinya akan diberi judul “Hak Pekerja Indomaret Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kajian Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Ketenagakerjaan” (Studi di Indomaret Kelurahan Tidar)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasar pada uraian latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hak pekerja PKWT di Indomaret ditinjau berdasarkan Hukum Islam?
2. Bagaimana perlindungan hak pekerja PKWT di Indomaret ditinjau berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar pada rumusan masalah di atas, diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hak pekerja PKWT di Indomaret ditinjau berdasarkan Hukum Islam
2. Untuk mengetahui hak pekerja PKWT di Indomaret ditinjau berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

## **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan supaya dapat memberi manfaat berupa manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian teoritis diharapkan agar dapat memberi penjelasan secara terperinci dan sistematis disamping itu juga memberikan wawasan hukum

tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja bagi sektor usaha ritel waralaba khususnya Indomaret. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai rujukan atau referensi terhadap pihak-pihak yang ingin mengkaji atau meneliti lebih lanjut mengenai perlindungan hukum terhadap kesejahteraan pekerja sektor usaha ritel Indomaret atau sejenisnya. Serta memberikan dasar untuk perkembangan penelitian yang selanjutnya.

## 2. Secara praktis

Hasil dari adanya penelitian ini diharapkan agar dapat memperluas wawasan masyarakat dan dapat meningkatkan kesadaran akan kesejahteraan terhadap hak-hak pekerja serta manfaat untuk para praktisi hukum tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja khususnya pada pekerja dibidang sektor usaha ritel atau waralaba.

## **E. Batasan Masalah**

Dalam penelitian pembatasan masalah bertujuan agar pembahasan tidak keluar dari konteks yang akan diteliti. Pembatasan diperlukan agar penelitian lebih fokus dalam pelaksanaannya dan pembahasannya. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas tentang hak-hak pekerja PKWT yang meliputi waktu kerja, pengupahan, dan kesejahteraan pekerja. Dikarenakan dalam pelaksanaan PKWT tentu banyak hak-hak yang diperoleh pekerja, sedangkan yang berkaitan dengan penelitian ini hanya beberapa hak saja.
2. Penelitian ini juga membatasi lokasi penelitian yakni dilakukan di beberapa indomaret dalam satu kelurahan. Dikarenakan terdapat

permasalahan yang timbul sehingga tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Bab pertama pendahuluan, pada bab ini mencakup penjelasan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika atau pengaturan pada penulisan skripsi. Latar belakang berisi mengenai penjelasan atas alasan peneliti untuk melakukan penelitian, alasan tersebut diambil dari hal/kejadian yang dirasa ganjal. Rumusan masalah, berisi mengenai pertanyaan-pertanyaan penelitian, yang jawabannya dicari melalui penelitian yang akan dilakukan. Tujuan penelitian, berisi tentang tujuan untuk mengembangkan, menemukan, membuktikan pengetahuan. Dan terakhir yaitu mengenai manfaat penelitian yang berisi tentang penyampaian terkait manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, baik secara praktis maupun teoritis.

Bab kedua Tinjauan Pustaka, pada bab ini mencakup penelitian terdahulu yang berkaitan dengan persoalan yang akan diteliti dan kajian pustaka yang menguraikan serta menjelaskan hal-hal mengenai konsep perlindungan mengenai hak hak pekerja Indomaret dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam yakni *ijarah*.

Bab ketiga Metode Penelitian, pada bab ini mencakup jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode pengolahan data yang digunakan sebagai rujukan peneliti untuk menganalisis terkait data-data yang telah diperoleh.

Bab keempat Hasil Penelitian Dan Pembahasan, pada bab ini berisi tentang penjelasan dari hasil penelitian tentang perlindungan hukum terhadap kesejahteraan pekerja Indomaret, serta membahas tentang hasil analisis antara penelitian dengan teori dalam hukum positif yaitu hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam.

Bab kelima Penutup, pada bab ini mencakup kesimpulan dan saran yaitu kesimpulan dari keseluruhan pembahasan pada hasil penelitian serta sarab-saran yang berkaitan dengan persoalan skripsi.

Selantutnya adalah mengenai Bagian Akhir Skripsi. Pada bagian akhir dari skripsi ini berisi daftar pustaka dan lampiran yang terkait.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab dua tinjauan pustaka berisi tentang dua hal yaitu penelitian terdahulu dan kajian pustaka berikut adalah penjelasannya

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan pemahaman dan pengkajian terhadap penelitian terdahulu, peneliti telah menemukan beberapa penelitian terdahulu/sebelumnya yang juga mengkaji tentang persoalan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh. Namun ada beberapa substansi yang berbeda dengan permasalahan yang akan diangkat oleh penulis.

Penelitian dilakukan oleh Muhammad Fajar Shodiq, mahasiswa program studi Hukum Keluarga Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak (Studi Komparasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam).”<sup>9</sup>

Berdasar pada hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa perlindungan-perlindungan hukum atas upah buruh jika ditinjau dari aturan-aturan hukum positif kesejahteraan para buruh masih belum terjamin, karena masih memuat beberapa ketentuan yang dapat melemahkan buruh yang berstatus kontrak. Diantaranya masih belum adanya suatu kejelasan dari perusahaan terkait hubungan kerja sehingga sewaktu-waktu dapat diberhentikan, serta tidak

---

<sup>9</sup> Muhammad Fajar Shodiq, “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak (Studi Komparasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)”, (Undergraduate thesis, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2016), <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/3644/>

adanya kejelasan terhadap tunjangan yang diberikan. Jika ditinjau dari hukum Islam tidak adanya pembeda terhadap upah para buruh kontrak. Hal tersebut dikarenakan adanya ketentuan terhadap pengupahan selain didasari atas kepentingan buruh juga harus didasari atas informasi seseorang yang telah berpengalaman yang disebut dengan *khubara'* yang berarti tidak hanya ditentukan berdasarkan permintaan buruh.

Penelitian dilakukan oleh Novi Triana Wati, mahasiswa program studi Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul “Perlindungan hukum bagi pekerja anak pada penambangan pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar: Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.”<sup>10</sup>

Berdasar pada hasil penelitian tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa CV. Mitra Murni Sejati Blitar telah menerapkan peraturan yang terdapat pada Pasal 69 ayat 2 didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun ada beberapa hal yang masih belum sesuai dengan pasal tersebut yaitu: “(1) Izin tertulis dari orang tua atau wali; (2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; (3) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; (4) Dilakukan pada saat siang hari sehingga tidak mengganggu waktu sekolah; (5) Keselamatan dan kesehatan kerja.” Sedangkan tinjauan hukum Islam mengenai praktik pekerja pada anak di CV. Mitra Murni Sejati telah sesuai dengan hukum Islam sebagaimana pengusaha memberikan keringan terhadap pekerja anak yaitu pemberian kerja

---

<sup>10</sup> Novi Triana Wati, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar: Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam.”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017), <http://ethesis.uin-malang.ac.id/10494/>

yang sesuai dengan kemampuan pekerja anak, ketepatan waktu dalam pemberian upah kepada pekerja serta telah memenuhi syarat dan rukun ijarah.

Penelitian yang dilakukan oleh Athika Khoiriyah, mahasiswa program studi Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul “Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di CV Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.”<sup>11</sup>

Berdasarkan penelitian tersebut, diperoleh kesimpulan yakni bahwa perlindungan terhadap para pekerja di CV tersebut masih sepenuhnya belum terlaksana, sekedar beberapa hak-hak pekerja yang telah terpenuhi. Jika ditinjau dari hukum Islam maka perlindungan hak-hak pekerja sudah memenuhi syarat apabila tidak terdapat unsur pemaksaan, sesuai dengan kemampuan serta terdapat keridhoan dari kedua belah pihak didalam akad.

**Tabel persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Fajar Shodiq	Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak (Studi Komparasi) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam	1. Penelitian ini sama-sama membahas mengenai perlindungan hukum pekerja/buruh	1. Dasar hukum positif yang digunakan pada penelitian tersebut terkait undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan saja 2. Perbedaan lokasi penelitian
2.	Novi Triana Wati	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir Di CV.	1. Sama-sama meneliti tentang perlindungan pekerja/buruh	1. Penelitian ini berfokus dalam memastikan hukum terhadap pekerja anak

<sup>11</sup> Athika Khoiriyah, “Perlindungan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019), <http://ethesis.uin-malang.ac.id/13851/>

		Mitra Murni Sejati Blitar Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam		
3.	Athika Khoiriyah	Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam	1. Jenis penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan jenis penelitian hukum empiris 2. Sama-sama membahas mengenai perlindungan pada pekerja	1. Lokasi penelitian yang berbeda 2. Jenis perusahaan yang digunakan dalam penelitian

## B. Kajian Pustaka

### 1) 1. Ketenagakerjaan Dalam Hukum Islam

#### a. Pengertian Ijarah

Secara bahasa *ijarah* diartikan sebagai jasa, imbalan, atau sewa. Sedangkan *ijarah* secara istilah berarti akad yang dilakukan sebagai bentuk pemindahan manfaat atau dapat disebut dengan hak guna yang dilakukan atas suatu jasa dan atau barang dengan adanya upah dan waktu tertentu, serta tidak adanya pemindahan kepemilikan atas suatu barang.<sup>12</sup> Kata *Al-Ajru* berasal dari kata *Al-Ijarah* yang berarti upah, atau anti. Sedangkan kata *ijarah* secara istilah diartikan sebagai suatu transaksi atas upah dan pekerjaan yang keduanya diketahui.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), h. 179.

<sup>13</sup> Abdullah bin Muhammad Ath-Thayar, dkk, *"Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab"*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif), h. 311.



Adapun menurut kajian fiqih perburuhan yang menjadi objek dari transaksi *ijarah al'ain* adalah jasa seseorang yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan pada bidang ekonomi di suatu perusahaan. Maka apabila kata *al-ajru* diartikan dalam bahasa Indonesia menjadi suatu dasar terhadap kata *al-ijarah* yang berarti upah, atau anti. Selain itu, istilah *ijarah* juga dijelaskan oleh beberapa ulama', diantaranya sebagai berikut:<sup>14</sup>

Menurut Malikiyah, istilah *ijarah* memiliki arti:

تسمية التعاقد علي منفعة الآدمي وبعض المنق لان

*“Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.*

Menurut Hanafiyah, istilah *ijarah* memiliki arti:

عقد يفيد تملك منفعة معلومة مقصودة من العين المستأجرة بعوض

*“Akad untuk memperbolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”*

Menurut Sayyid Sabiq, istilah *ijarah* memiliki arti:

وفي الشرع عقد على المنفعة بعوض

*“ijarah ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.”*

---

<sup>14</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindu Persada, 2010), h. 114.

Sedangkan menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib yang dimaksud istilah *ijarah* yakni:

تمليك منفعة بعوض بشروط

“Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syaratnya”.

Berdasarkan uraian definisi dari istilah *ijarah* menurut pendapat beberapa ulama di atas, maka yang dimaksud dengan *ijarah* merupakan imbalan terhadap penukaran sesuatu. Sedangkan secara bahasa diartikan sebagai sewamenyewa, atau upahmengupah. Maksud dari kata sewa-menyewa yakni بيع المنافع berarti “menjual manfaat”, sedangkan upah-mengupah بيع القوة berarti “menjual tenaga atau kekuatan”.

Adapun terdapat sesuatu hal penting yang berkaitan dengan istilah *ijarah al-‘ain* (perburuhan) yakni suatu hal yang berkaitan dengan pengupahan atau *al-ujrah*. Hal tersebut dikarenakan wajib ada dan diketahui oleh para pihak diantaranya seorang buruh atau pekerja dengan pemberi kerja atau majikan. Disamping itu, hal tersebut juga berkaitan dengan jumlah atau teknis terhadap pembayaran upah. Sehingga dengan adanya ketidakjelasan antara objek akad dengan pembagian upah dapat mengakibatkan persoalan diantara para pihak yang berakad.

#### **b. Dasar hukum *Ijarah***

Dasar hukum pengupahan menurut hukum Islam yakni sebagaimana pada ketentuan Al-Quran surat at-Thalaq ayat 6:

فان ارضعن لكم فاتوهن أجروهن

*“Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka”*

Sedangkan dasar hukum *ijarah* dalam ketentuan Hadits berbunyi:

أعطوا الاجير أجره قبل انيجيف عرقه

*“Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering”*

(Riwayat Ibnu Majah).

Selain itu, terdapat sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Al Bukhari dan Muslim dari Ibnu Abbas, bahwasannya Nabi SAW bersabda:

*“Berkamlah kamu, kemudian berikanlah kepadamu upah kepada tukang bekam tersebut.”*

Menurut hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud dan An Nasai dari Abi Waqqash r.a, berkata *“Dulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. Kemudian Rasulullah SAW melarang kamu dengan cara tersebut dan memerintahkan kepada kami agar membayarnya dengan uang emas ataupun perak.”*

Adapun ketika masa sahabat pada saat sebelum keberadaan Asham, Ibnu Ulayyah dan lainnya, umat Islam bersepakat memperbolehkan akad *ijarah*. Hal tersebut dikarenakan adanya manfaat dari akad *ijarah* terhadap kebutuhan masyarakat yakni kebutuhan akan barang berwujud. Akad *ijarah* manfaat boleh dilakukan selama akad jual-beli barang juga boleh dilakukan.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam*, (Depok: Daarul Fikr, 2007), h. 386.

### c. Macam-Macam Dan Hukum Ijarah

1) *Ijarah* atas manfaat berarti sewa-menyewa. Sedangkan yang menjadi objek akad ini yakni manfaat yang didapatkan dari suatu benda.

#### a) Cara Menetapkan Hukum Akad Ijarah

- i. Keterkaitan akad dan uang sewa;
- ii. Penyerahan suatu barang sewa setelah terjadinya akad.
- iii. *Ijarah* dikaitkan dengan masa yang akan datang.

#### b) Cara Memanfaatkan Barang Sewaan

- i. Sewa rumah, toko dan semacamnya
- ii. Sewa tanah
- iii. Sewa kendaraan

#### c) Memperbaiki barang sewaan

2) *Ijarah* atas pekerjaan (upah mengupah) merupakan akad *ijarah* yang bertujuan melakukan hal tertentu. Seperti mengangkut barang ke tempat tertentu, memperbaiki mesin, menjahit pakaian, membangun rumah dan sebagainya. pekerja tersebut disebut *ajir*. Dalam hal ini tenaga kerja terdiri dari dua jenis:<sup>16</sup>

a) *Ajir* (tenaga kerja) khusus merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan pada masa tertentu terhadap seseorang lainnya. Dengan artian bahwa pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan untuk orang lain selain melakukan pekerjaan terhadap orang yang memberi kerja. Misalnya yaitu seseorang yang melakukan

---

<sup>16</sup> M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, h. 185

pekerjaan sebagai seorang asisten rumah tangga pada orang tertentu.

- b) *Ajir* (tenaga kerja) *musytarak* merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan terhadap lebih dari satu orang, sehingga bersekutu dalam pemanfaatan jasa dan tenaganya. Hukumnya yakni seorang *ajir musytarak* dapat melakukan pekerjaan untuk banyak orang, dan orang yang menggunakan jasanya tidak dapat melarangnya untuk melakukan pekerjaan kepada orang lain, serta seorang *ajir musytarak* juga tidak berhak.

#### **d. Perjanjian Kerja Dalam Islam**

Istilah perjanjian kerja dalam hukum Islam dikenal dengan istilah *ijarah* yang merupakan pemilikan jasa dari seorang *ajir* selaku orang yang dikontrak atau sebagai pekerja oleh seorang *musta'jir* selaku orang yang mengontrak atau sebagai pengusaha. Sedangkan yang menjadi syarat sah dari transaksi *ijarah* yakni suatu jasa yang telah dikontrakkan harus mubah, haram bagi *musta'jir* yang mengontrak seorang *ajir* untuk melakukan pekerjaan atau menggunakan jasanya yang diharamkan oleh Islam.

Perjanjian kerja dalam Islam tergolong dalam perjanjian kerja *ijarah a'yam* yakni pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga manusia dengan sewa-menyewa. Berdasarkan hukum Islam, *ajir* yang terdiri dari beberapa orang melakukan perjanjian tersebut untuk mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan tertentu pada waktu tertentu terhadap seorang atau lebih dari seorang tertentu dan terdapat syarat yaitu hanya melakukan pekerjaan pada satu pihak *musta'jir*, sedangkan *ajir musytarak* secara khusus merupakan

seorang yang melakukan pekerjaan tertentu untuk mendapat upah dengan tanpa adanya persyaratan khusus terhadap seorang dan atau beberapa orang tertentu. Sehingga dalam satu waktu tersebut *ajir* dapat menerima sebuah pekerjaan dari orang lain dan pekerjaan tersebut dapat menghasilkan baginya.

Menurut ulama Hanafiyah yang berpendapat bahwa rukun ijarah hanya meliputi ijab dan qabul, berbeda dengan pendapat jumhur ulama yang mengungkapkan bahwa rukun *ijarah* terdiri dari empat hal, yakni:

- 1) Orang yang berakad
- 2) Upah atau imbalan
- 3) Terdapat manfaat
- 4) Ijab dan qabul atau *sighat*

Sebagai suatu transaksi yang umum, akan dianggap sah ketika *ijarah* telah memenuhi rukun dan syarat sahnya, sebagaimana rukun dan syarat sah yang telah berlaku umum dalam transaksi lainnya. Adapun beberapa syarat akad *ijarah* yang harus dipenuhi yakni:<sup>17</sup>

- 1) Para pihak yang berakad diwajibkan telah baligh dan berakal;
- 2) Para pihak yang berakad telah menyatakan kerelaannya dalam melaksanakan akad ijarah. Jika salah satu dari pihak berakad merasa terpaksa maka akad yang dilakukan tersebut tidak sah;
- 3) Manfaat dari objek ijarah dapat diketahui;
- 4) Objek ijarah merupakan sesuatu hal yang dihalalkan oleh syara’;

---

<sup>17</sup> Hendy Herjanto dan Muhammad Nurul Hafiz, Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing, Jurnal Islaminomic, Vol. 7 Np, 1, April 2016, h. 16  
<https://media.neliti.com/media/publications/267932-pengupahan-perspektif-ekonomi-islam-pada-cf911537.pdf>

#### 5) Adanya keharusan terhadap kejelasan upah

*Ijarah* yang mempekerjakan seorang pekerja atau buruh diharuskan memenuhi persyaratan tertentu yakni pekerjaan yang akan dilakukan terdapat batas waktu yang jelas serta perlu adanya uraian lainnya terhadap pekerjaan tersebut. Sedangkan dalam hal mengupah seseorang, tidak dibenarkan pada periode waktu tertentu dengan alasan pekerjaan yang tidak jelas. Sehingga dapat mengakibatkan kecenderungan akan timbulnya suatu kesewenang-wenangan yang dapat memberatkan pihak pekerja.

#### e. Upah Dalam Islam

Islam pada dasarnya telah membahas hal-hal mengenai upah secara umum sebagaimana dalam Al-Qur'an. Sedangkan mengenai persoalan tentang pengupahan dalam kodifikasi hukum Islam terdapat pembahasan khusus dalam kitab fiqh yakni pada bab *ijarah*. Pengertian dari *ijarah* secara bahasa merupakan suatu imbalan atas dilakukannya suatu pekerjaan.<sup>18</sup>

Adapun istilah upah atau gaji yang diberikan pada pekerja atau buruh disyaratkan telah disebutkan dalam akad perjanjian secara jelas, dengan bukti serta ciri yang dapat menghilangkan unsur ketidakjelasan. Akad *ijarah* dapat dilakukan secara tunai atau non tunai dengan cara dibayarkan harian, mingguan, atau bulanan berdasarkan atas kesepakatan para pihak yang akad.<sup>48</sup>

---

<sup>18</sup> Athika Khoiriyani, *Perlinupahdungan Hak-Hak Pekerja Di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), h. 37.

Beberapa imam madzhab fiqh berpendapat mengenai definisi *ijarah*, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Para ulama Hanafiyah berpendapat bahwa *ijarah* merupakan suatu akad dengan maksud tertentu atas barang yang disewakan dan terdapat imbalan sehingga dapat memberikan faedah bagi pemilik suatu manfaat dengan kadar yang dapat diketahuinya.
- 2) Menurut ulama madzhab Malikiyah, mengenai persoalan ini terdapat istilah lain yakni al-kira' yang berarti bersamaan. Menurut pendapat mereka mengenai istilah *ijarah* yang dimaksud adalah akad atau perjanjian atas suatu manfaat jasa dari manusia dan manfaat dari benda bergerak lainnya, selain manfaat dari kapal laut dan binatang. Adapun yang dimaksud dengan istilah al-kira' yakni akad yang dilakukan dengan tujuan sewa-menyewa atas benda tetap. Namun kadang-kadang penggunaan istilah tersebut juga digunakan dalam hal tertentu.
- 3) Ulama Syafi'iyyah yang menyatakan pendapat bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* merupakan suatu akad atas manfaat yang diperbolehkan syara' dan diperbolehkannya akad tersebut menurut syara' harus disertai dengan imbalan yang diketahui;
- 4) Menurut ulama Hanabilah yang menyatakan bahwa *ijarah* merupakan akad atas manfaat yang diperbolehkan syara' dan dapat diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya '*iwadah*

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat dikatakan bahwa mengenai akad *ijarah* yang dimaksud terdapat adanya tiga unsur pokok, diantaranya pertama, unsur para pihak yang melakukan akad, yakni pengusaha dan pekerja. Kedua, unsur akad yakni ijab dan qobul, serta yang ketiga, unsur



materi yang disebutkan dalam perjanjian yang berupa pekerjaan dan *ujrah* atau upah.

Pengertian upah pada akad *ijarah* menurut konsep hukum Islam dapat meliputi uang atau barang, yang dapat dijadikan sebagai harga dalam jual-beli. Ulama lainnya juga berpendapat bahwa upah harus berbentuk uang yang dapat berlaku untuk transaksi di suatu negara.

Berdasarkan batasan-batasan dari pengertian upah di atas, dapat dikatakan bahwa upah merupakan imbalan yang diperoleh dari hasil melakukan suatu pekerjaan atau manfaat dari jasa pekerja yang diberikan pada seorang pengusaha atau majikan dengan persyaratan tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian dapat dipahami bahwa istilah upah dalam *ijarah*, baik secara teori konvensional maupun hukum Islam memiliki unsur yang esensialnya sama yakni imbalan atas manfaat jasa pekerja yang diberikan kepada majikan.

Hal-hal mengenai pengupahan telah menjadi keharusan dan kewajiban bagi pengusaha kepada para pekerjanya. Upah atau gaji tersebut menjadi hak pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya melakukan pekerjaan yang seharusnya. apabila kesepakatan para pihak dalam akad mengenai ketentuan dalam hal mempercepat dan atau menangguhkan pembayaran upah atau pengupahan pada waktu tertentu, sehingga pembayaran upah pekerja diwajibkan ketika para pekerja telah menyelesaikan pekerjaannya dan atau ketika berakhirnya waktu kerja.

Adapun yang mengenai dasar hukum pengupahan telah dijelaskan sebagaimana dalam Q.S. An-Nisa' ayat 29 berikut:

يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلا أن تكون تجارة عن تراض منكم

ولا تقتلوا أنفسكم إن الله كان بكم رحيم

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu ; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.*

## **2. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

### **a. Pengertian Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 bahwa ketenagakerjaan merupakan semua hal yang menyangkut mengenai tenaga kerja pada saat sebelum, selama dan seusai masa kerja.<sup>19</sup> Yang dimaksud hal-hal yang berkaitan mengenai tenagakerja pada saat sebelum misalnya yaitu perlakuan, dimana pekerja mendapat perlakuan yang sama antar satu pekerja dengan pekerja yang lain, kesempatan, pelatihan kerja, penempatan atau pemagangan kerja, kesempatan dan lain sebagainya. Hal-hal mengenai sesuatu selama masa kerja antara lain yaitu seperti tunjangan, pengupahan, perlindungan kerja, jamsos (jaminan sosial), kesehatan serta keselamatan kerja. Hal yang berkaitan dengan usainya masa kerja yaitu jaminan hari tua, pensiunan, dan pesangon sebagai penghargaan selama ia kerja.

---

<sup>19</sup> Pasal 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 3.

Mr. M.G. Levenbach mengatakan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur pola hubungan kerja, dan pekerja itu berada dibawah kendali pimpinan dan menggantungkan penghidupan dengan pekerjaan tersebut. Molenaar juga mengatakan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan komponen hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan tenaga kerja.<sup>20</sup> Dalam pelaksanaan kerja terdapat aturan-aturan yang digunakan sebagai pengatur hubungan antara para pekerja dengan pemberi kerja.

Hukum perburuhan atau yang dikenal dengan hukum ketenagakerjaan adalah suatu bagian daripada hukum secara umumnya. Hal tersebut dapat memberikan batasan-batasan mengenai pengertian dari hukum ketenagakerjaan atau perburuhan yang tidak terlepas dari pengertian hukum secara umum. Sumber hukum ketenagakerjaan juga berdasar pada Pasal 27 (ayat 2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu,

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Jika membahas hal-hal mengenai batasan hukum, saat ini para ahli masih belum ada yang menemukan batasan secara baku serta yang dapat memuaskan banyak pihak mengenai hukum. Hal tersebut disebabkan karena hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan tersebut menjadikan suatu hukum bisa diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), h. 1.

<sup>21</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h.20

Menurut pendapat Soetikno, hukum perburuhan atau ketenagakerjaan yaitu keseluruhan dari kumpulan berbagai aturan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja dan dapat mengakibatkan orang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai berbagai keadaan penghidupan secara langsung berkaitan dengan hubungan kerja tersebut.<sup>22</sup>

Di dalam hukum ketenagakerjaan/perburuham terdapat beberapa peraturan yang menjadi payung hukum atau untuk menjamin kesejahteraan hak-hak pekerja. Secara yuridis normatif jaminan perlindungan kesejahteraan hak pekerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan mulai dari tinglat konstitusi undang-undang hingga peraturan pelaksana.<sup>23</sup>

#### **b. Hubungan Kerja**

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 15 menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan kerja biasanya meliputi hal-hal mengenai: pembuatan perjanjian kerja (merupakan dasar adanya suatu hubungan kerja), kewajiban buruh (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut), kewajiban majikan/pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si

---

<sup>22</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2014), h.4

<sup>23</sup> Suhartoyo, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June 2019, h. 328  
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/5096/2705pa>

pekerja atas upah), berakhirnya hubungan kerja, dan cara penyelesaian antara pihak-pihak yang bersangkutan.<sup>24</sup>

Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan suatu pernyataan yang sangat penting, yang berisi tentang persetujuan seseorang yang bergabung dengan suatu perusahaan sebagai karyawan. Bagi pekerja, perjanjian kerja ini berfungsi sebagai pemberi rasa aman. Perjanjian kerja sama halnya dengan perjanjian lainnya, merupakan hasil kesepakatan antara pihak-pihak yang terkait, yaitu antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja, akan tetapi walaupun itu merupakan hasil kesepakatan, perjanjian kerja harus menyangkut segala pekerjaan yang diwewangkan oleh pemerintah, perjanjian kerja tidak boleh mengandung unsur-unsur pemerasan, pemaksaan, serta tidak akan merugikan pihak yang lain.<sup>25</sup>

### **c. Perjanjian Kerja**

Menurut KUH Perdata Pasal 1601 (a) perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>26</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 14 juga memberikan pengertian yakni, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara

---

<sup>24</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 113

<sup>25</sup> G. Kertasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, cet. III, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), h. 64.

<sup>26</sup> Pasal 1601 (a) KUH Perdata

pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>27</sup>

Menurut Pasal 51 angka 1 UU Ketenagakerjaan bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu: *Pertama*, Perjanjian kerja secara tertulis Yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, Perjanjian Kerja Antar Daerah (AKAD), Perjanjian Kerja Antar Negara (AKAN) dan perjanjian kerja laut. *Kedua*, Perjanjian kerja secara lisan Yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya, namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari.<sup>28</sup>

Berdasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 jenis perjanjian kerja terbagi menjadi dua macam yaitu,<sup>29</sup>

1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Perjanjian waktu kerja tertentu merupakan perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh dalam suatu perusahaan dengan jangka waktu tertentu, atau disebut sebagai pekerja kontrak.

2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh dalam suatu

---

<sup>27</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>28</sup> Pasal 51 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>29</sup> <http://apki.net/wp-content/uploads/2012/05/KepMenakerTrans-Nomor-100-Tahun-2004-Ketentuan-Pelaksanaan-Perjanjian-Kerja-Tertentu.pdf>

perusahaan yang tidak terbatas jangka waktu, atau disebut sebagai pekerja tetap.

Sedangkan menurut Djumadi, perjanjian kerja dikelompokkan menjadi empat macam, yaitu : Perjanjian Kerja Tertentu, Perjanjian Kerja Persaingan, Perjanjian Kerja Dirumah, dan Perjanjian Kerja Laut.<sup>30</sup>

### **3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

#### **a. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Perjanjian kerja waktu tertentu atau disebut dengan PKWT menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) merupakan “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”.<sup>31</sup>

Dasar hukum perjanjian kerja waktu tertentu meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pasal 50 sampai dengan Pasal 66), Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 220/MEN/ X/2004 Tentang Penyerahan, Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

---

<sup>30</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindra Persada, 2006), h. 61

<sup>31</sup> Fithriatus shaliha, Implementasi Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia, *Jurnal Selat* Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016, h. 75  
<https://media.neliti.com/media/publications/235508-implementasi-perjanjian-kerja-waktu-tert-732771ca.pdf>

## **b. Hak dan kewajiban pekerja**

Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menyebutkan pengertian dari pekerja atau buruh sebagai berikut:

“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dalam KBBI, pekerja merupakan seseorang yang diberi upah karena telah melaksanakan pekerjaan.<sup>32</sup> Pekerja yaitu seseorang bekerja pada suatu tempat dan ia harus patuh terhadap perintah dan aturan-aturan yang ditujukan kepadanya, aturan tersebut dibuat oleh pemberi kerja atau pengusaha yang mempunyai tanggung jawab terhadap lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya maka pekerja akan mendapat imbalan atau upah yang layak.

Setiap hubungan hukum yang lahir baik dari perikatan maupun peraturan perundangan selalu memiliki dua aspek yakni kewajiban dan hak

### **1) Kewajiban Pekerja**

Adapun kewajiban pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:<sup>33</sup>

- a) Pasal 102 ayat (2): “dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”
- b) Pasal 126 ayat (1): “Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.  
Ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja”

---

<sup>32</sup> <http://kbbi.web.id/pekerja> diakses pada tanggal 25 Januari 2020.

<sup>33</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, h. 40.



- c) Pasal 136 ayat (1): “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat”
- d) Pasal 140 ayat (1): “Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”

## 2) Hak-Hak Pekerja

Adapun beberapa hak yang dimiliki pekerja diantaranya, yaitu:<sup>34</sup>

- a) Hak untuk mendapatkan upah atau gaji sebagaimana pada Pasal 1602 KUHPerduta, Pasal 88 s/d 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- b) Hak untuk mendapatkan pekerjaan serta penghasilan yang layak terhadap kemanusiaan sebagaimana pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003
- c) Hak untuk bebas dalam memilih dan pindah dari suatu pekerjaan dengan menyesuaikan bakat dan kemampuan yang dimilikinya sebagaimana pada Pasal 5 Undang-Undang No 13 Tahun 2003
- d) Hak untuk mendapatkan pembinaan suatu keahlian jurusan serta meningkatkan keahlian dan keterampilannya sebagaimana pada Pasal 9-30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.
- e) Hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan, kesehatan dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama sebagaimana pada Pasal 3 Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

---

<sup>34</sup> Ikhwan Fahroji, “*Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*”, h. 36.

- f) Hak untuk dapat mendirikan serta menjadi anggota dari Perserikatan buruh sebagaimana pada Pasal 104 Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- g) Hak untuk istirahat tahunan, setiap kali setelah dia memiliki masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- h) Hak untuk mendapatkan upah secara penuh selama dalam istirahat tahunan sebagaimana yang terdapat pada Pasal 88-98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- i) Hak untuk mendapatkan pembayaran penggantian istirahat tahunan, apabila ketika hubungan kerja diputuskan dan ia telah memiliki masa kerja sedikitnya enam bulan yang terhitung mulai dari ketika ia berhak mendapat istirahat tahunan yang terakhir, yakni dalam hal jika hubungan kerja telah diputuskan oleh majikan atau oleh buruh, dikarenakan terdapat berbagai alasan yang mendesak oleh majikan sebagaimana pada Pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- j) Hak untuk dapat melakukan suatu perundingan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase ataupun dengan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

### **c. Waktu Kerja**

Peraturan mengenai waktu kerja telah disebutkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 harus diterapkan dan dilaksanakan oleh pengusaha/pemberi kerja. Aturan waktu kerja dalam Undang-undang No13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 77 angka 2 yaitu<sup>35</sup>

“1). 7(tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu; atau 2). 8 (delapan) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Pengaturan waktu kerja lembur juga diatur dalam Pasal 78 angka 1

(b) bawa pemberian waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan maksimal tiga jam sehari dan empat belas jam seminggu, dengan syarat adanya persetujuan terhadap pekerja yang bersangkutan.<sup>36</sup>

### **d. Perlindungan pengupahan**

Upah berdasarkan pada UU No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 6 diartikan sebagai:<sup>37</sup>

“hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Tujuan dari pemerintah dalam mengatur hal-hal mengenai pengupahan yakni agar pengusaha/pemberi tidak melakukan kesewenang-wenangan dalam pemberian upah terhadap pekerja. Hak pekerja yaitu mendapatkan upah yang layak atas hasil pekerjaan yang

---

<sup>35</sup> Pasal 77 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 41.

<sup>36</sup> Pasal 40 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 42.

<sup>37</sup> Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

telah dilakukannya. Pemberian upah kepada pekerja dari pemberi kerja dilindungi oleh undang-undang.

Perlindungan upah pertama yaitu tentang waktu kerja, pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 78 telah dijelaskan bahwa pembayaran upah pada waktu kerja lembur kepada pekerja. Waktu kerja lembur yang dimaksud yaitu apabila pekerja mengerjakan pekerjaannya melebihi batas waktu kerja yang telah ditentukan. Ketentuan upah dan waktu kerja lembur diatur lebih jelas pada Kepmenakertrans No. 102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.<sup>38</sup>

Perlindungan hukum mengenai pengupahan kedua yaitu cuti dan waktu istirahat yang tercantum pada pasal 79 UU No 13 Tahun 2003 bahwa kewajiban pengusaha untuk memberikan cuti terhadap pekerja.<sup>39</sup>

Pada pasal 88 (ayat 1 dan 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah dijelaskan hak pekerja untuk memperoleh upah guna memenuhi penghidupan yang layak serta penetapan kebijakan pemerintah terhadap perlindungan upah pekerja. Pengaturan tentang upah juga dijelaskan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88-98. Beberapa hal penting yang terkandung didalamnya yaitu:

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karna berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan;
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 7) Denda dan potongan upah;

---

<sup>38</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 109

<sup>39</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 111

- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon;
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan;

Bentuk dari perlindungan pengupahan terdiri atas beberapa macam diantaranya yaitu pertama, perlindungan terhadap upah minimum dimana upah minimum yang dibayarkan harus berdasar pada kebutuhan hidup yang layak serta memperhatikan pertumbuhan dan produktivitas ekonomi.

Perlindungan upah lain diatur dalam Pasa 80-83 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu ketika sedang mengalami menstruasi, melahirkan, gugur kandungan, beribadah, dan atau menyusui bagi para pekerja atau buruh perempuan.<sup>40</sup>

Selain itu terdapat aturan-aturan yang melarang pengusaha membayarkan upah kurang dari atau lebih rendah dari upah minimum yang sudah menjadi ketetapan, pembayaran upah minimum juga berlaku hanya untuk pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Penundaan pemberian upah diperbolehkan apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum dengan syarat pengusaha mengajukan pendanaan.

#### **e. Kesejahteraan kerja**

Kesejahteraan pekerja/buruh merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak

---

<sup>40</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 115

langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>41</sup>

Tujuan dari adanya kesejahteraan bagi pekerja menurut Malayu SP. Hasibuan adalah:<sup>42</sup>

- 1) Untuk pemberian rasa tenang serta pemenuhan kebutuhan pekerja dan keluarganya,
- 2) Untuk meningkatkan kesetiaan serta ketertarikan pekerja dengan perusahaan,
- 3) Sebagai upaya untuk menurunkan tingkat absensi pada pekerja,
- 4) Sebagai motivasi gairah kerja, disiplin serta produktivitas pekerja,
- 5) Membantu pelaksanaan kerja yang lancar untuk mencapai sebuah tujuan,
- 6) Menciptakan suasana dan kerja yang baik serta nyaman.

Disamping itu pada Bab X bagian ketiga mengenai kesejahteraan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 Pasal 99-101 dijelaskan berbagai kesejahteraan yang berhak didapatkan oleh pekerja/buruh, diantaranya yaitu mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja untuk pekerja dan keluarganya sesuai dengan undang-undang yang berlaku, menyediakan fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan yang telah diatur oleh peraturan Pemerintah, pembentukan koperasi pekerja/buruh serta usaha-usaha produktif

---

<sup>41</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h.8.

<sup>42</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 185.

diperusahaan yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan serta peraturan Pemerintah.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h.53-54.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian pada penelitian ini yakni penelitian hukum empiris. Penelitian empiris adalah penelitian yang mengutamakan pada sumber data primer yakni data-data dari lapangan. Sedangkan penelitian hukum empiris yaitu penelitian yang mengutamakan pada proses fungsional, beberapa perubahan sosial serta efektifitas hukum.<sup>44</sup> Pada proses penelitian hukum empiris ini, peneliti akan langsung berhadapan dengan narasumber atau informan yang berkaitan yakni beberapa pekerja di sektor usaha Indomaret yang berada di wilayah Kelurahan Dieng, Kota Malang dan atau bahkan pihak perusahaan yang bersangkutan sebagai pengusaha/penyedia lapangan kerja.

#### **2. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini pendekatan yang dipilih oleh peneliti yaitu pendekatan kualitatif. Dikarenakan sumber data yang digunakan berupa data deskripsi seperti kata yang tertulis atau lisan yaitu ketika peneliti berinteraksi secara langsung dengan informan atau narasumber yang bersangkutan.<sup>45</sup> Penelitian yang bersifat deskriptif ini bertujuan supaya peneliti dapat menentukan ada atau tidaknya hubungan mengenai suatu gejala tertentu dengan yang lainnya terjadi dilapangan.<sup>46</sup>

Berdasarkan pendekatan yang digunakan, data yang akan disajikan dapat berupa hasil dari wawancara dengan pekerja Indomaret yang berada di kelurahan Tidar Kota Malang, pihak perusahaan serta dokumentasi perjanjian kerja,

---

<sup>44</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 31.

<sup>45</sup> Moh. Kasiram, *Metedologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), h. 152

<sup>46</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), h. 25.



kemudian akan dianalisis dan ditinjau berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

### **3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yaitu tempat yang dipilih oleh peneliti sebagai tempat pengambilan data penelitian yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan pada beberapa sektor usaha Indomaret berlokasi di Kelurahan Tidar, Kota Malang. Sektor usaha Indomaret di Kelurahan Tidar dipilih oleh peneliti sebagai lokasi penelitian karena terdapat beberapa masalah yang timbul dibandingkan di sektor usaha Indomaret yang lain.

### **4. Sumber Data**

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan peneliti yaitu;

#### **a. Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini merupakan sumber data yang berupa fakta langsung dari lapangan atau lokasi penelitian.<sup>47</sup> Data tersebut merupakan data yang berasal dari hasil wawancara kepada para pihak yang bersangkutan terkait objek penelitian. Pihak yang akan menjadi narasumber yaitu pekerja Indomaret di kelurahan Tidar, Kota Malang serta dari pihak perusahaan.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder pada penelitian ini yaitu sumber data yang didapatkan dari sumber lain sebagai penunjang dari hasil sumber data-data primer. Sumber data-data sekunder dapat meliputi buku-buku kepustakaan, jurnal, karya tulis ilmiah yang bersangkutan mengenai penelitian ini,

---

<sup>47</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2010), h. 30.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beberapa aturan yang terkait dengan penelitian ini, serta hukum Islam yang terkait dengan penelitian ini yaitu *ijarah*.

## **5. Metode Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel yang dipilih peneliti dalam penelitian ini yaitu Purposive sampling artinya teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.<sup>48</sup>

## **6. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui wawancara serta dokumentasi.

### **a. Wawancara**

Wawancara yang dimaksud disini yaitu peneliti melakukan tanya jawab langsung kepada narasumber dengan berbagai pertanyaan terkait persoalan dalam penelitian ini. Model wawancara yang digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara langsung dan tidak langsung. Wawancara langsung artinya peneliti bertatap muka dengan narasumber. Sedangkan wawancara tidak langsung dilakukan melalui perantara media telfon.

---

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 218.

Wawancara ini melakukan wawancara dengan menyediakan pertanyaan-pertanyaan secara garis besar dan atau dapat berkembang menjadi lebih terperinci mengenai objek penelitian.<sup>49</sup>

Adapun narasumber yang bersangkutan dalam wawancara mengenai penelitian ini diantaranya karyawan indomaret, staf kantor indomaret dan beberapa ahli di bidang ketenagakerjaan.

Berikut adalah narasumber yang memberikan informasi mengenai penelitian ini:

- 3) Pihak karyawan Indomaret : Reni, Tasya, Dio, Fakhrul, Indra, Vira
- 4) Pihak Perusahaan Indomaret : Adi, Indra Lesmana
- 5) Pendapat Ahli : Subekti, S.H, M.H., Lia Herawati, S.H, M.H.

b. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan tujuan mencari, mengumpulkan dan membaca data-data yang terkait dengan penelitian ini baik yang bersumber dari buku, arsip serta artikel-artikel terkait dengan masalah penelitian ini.<sup>50</sup>

## 7. Metode Pengolahan Data

Adapun ketika berbagai data yang diperlukan telah dikumpulkan, maka langkah yang akan peneliti lakukan selanjutnya yaitu melakukan pengolahan dan analisis data yang telah diperoleh sebelumnya. Sedangkan analisis data yang digunakan pada penelitian hukum empiris yakni analisis secara deskriptif dengan tahapan sebagai berikut:<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Mukti Fajar, dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), h. 161.

<sup>50</sup> Nyoman Kytha Ratna, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), h. 234.

<sup>51</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), h. 126.

- a. *Editing* yaitu pemeriksaan ulang terhadap hasil data melalui wawancara dengan narasumber. Artinya peneliti akan merangkum hasil wawancara agar mudah untuk dianalisa. Selanjutnya peneliti akan memeriksa kesesuaian antara pertanyaan yang diajukan dengan hasil wawancara atau dengan menyesuaikan sumber hukum dengan beberapa pendapat dari narasumber.
- b. *Classifying* yaitu pengelompokkan data yang telah diperoleh. Artinya peneliti akan mengelompokkan data hasil wawancara berdasarkan teori yang digunakan dalam menjawab rumusan masalah.
- c. *Verifying* yaitu memeriksa kevalidan data yang diperoleh. Artinya peneliti akan memeriksa ulang berbagai data yang telah dikumpulkan melalui wawancara tersebut dengan tujuan untuk menghindari adanya kesalahan lebih lanjut dalam analisis data.
- d. *Analizing* yaitu menganalisis sumber-sumber data. Artinya peneliti akan menganalisis data-data yang terkumpul dari hasil wawancara dan selanjutnya menghubungkannya serta menyesuaikan dengan teori-teori yang telah ditentukan melalui dokumentasi atau studi kepustakaan sebelumnya.
- e. *Concluding* yaitu peneliti akan menentukan kesimpulan dari berbagai jenis data yang diperoleh. Artinya peneliti akan menjelaskan hasil dari pengumpulan data serta analisisnya yang telah dilakukan dalam Bab IV yakni pembahasan yang kemudian akan dilanjutkan dengan penentuan kesimpulan untuk bab yang terakhir.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Indomaret Sebagai Objek Penelitian<sup>52</sup>**

Indomaret merupakan sebuah bisnis waralaba yang bergerak di bidang ritel. Indomaret berdiri pada tahun 1988 yang berawal dari pemikiran untuk mempermudah karyawan dalam menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Seiring dengan dengan pengembangan operasional toko, perusahaan juga tertarik untuk memahami dan mendalami lebih lanjut mengenai berbagai perilaku belanja yang dilakukan oleh konsumen. untuk melaksanakan kegiatan tersebut, maka beberapa karyawan diberi tugas untuk mengamati serta meneliti bagaimana perilaku masyarakat dalam berbelanja. Dan kesimpulan yang didapat dari kegiatan tersebut yaitu masyarakat lebih memilih berbelanja di toko atau gerai modern dengan alasan pilihan dan kelengkapan atas produk yang berkualitas, kenyamanan pada suasana dan harga yang pasti.

Dengan bekal pengetahuai yang memumpuni mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pada pengoperasian toko dan pergeseran perilaku masyarakat dalam berbelanja ke gerai modern, maka muncul keinginan mulia untuk mengabdikan lebih jauh kepada nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret sebagai badan hukum PT. Indomaret Prisma yang memiliki visi “menjadi jaringan ritel yang unggul” serta memiliki motto “mudah dan hemat”.

Indomaret pada awalnya membentuk konsep penyelenggaraan gerai bertempat dekat dengan hunian konsumen dengan luas toko kira-kira sebesar

---

<sup>52</sup> <https://indomaret.co.id> diakses pada tanggal 31 Maret 2020

200m<sup>2</sup>. Yang disediakan dalam gerai merupakan kebutuhan sehari-hari maupun kebutuhan pokok, serta melayani berbagai masyarakat. Setelah menguasai keterampilan serta pengetahuan dalam pengoperasian jaringan ritel dalam skala besar, manajemen mempunyai komitmen menjadikan Indomaret sebagai aset nasional. Tidak dipungkiri bahwa seluruh pengoperasian dan pemikiran perusahaan ditangani oleh putra putri Indonesia. Sebagai aset nasional, Indomaret berkeinginan berbagi kepada masyarakat Indonesia melalui bisnis waralaba serta mampu bersaing dalam persaingan global. Indomaret merupakan ploprior di bidang minimarket di Indonesia dan menggunakan konsep bisnis waralaba. Pemerintah juga mengakui konsep bisnis yang digunakan Indomaret melalui penghargaan yang telah diberikan kepada Indomaret sebagai “Perusahaan Waralaba Unggul 2003”. Penghargaan tersebut adalah penghargaan yang pertamakali diberikan kepada perusahaan minimarket di Indonesia, hingga saat ini hanya Indomaret yang menerimanya.

Perkembangan Indomaret juga dikatakan sangat cepat, dengan jumlah lebih 16.000 gerai yang dimiliki, yang terdiri dari 60% gerai milik perusahaan dan 40% gerai milik terwaralaba. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 33 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 5.000 jenis produk. Kini, keberadaan Indomaret semakin kuat dengan kehadiran Indogrosir yang merupakan anak dari perusahaan dengan konsep bisnis Pusat Perkulakan.

## **B. Hak Pekerja Indomaret Dalam PKWT Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam**

Ketenagakerjaan dalam hukum Islam ketika seseorang mempekerjakan seseorang yang lain maka ia wajib memperlakukan pekerja seperti ia memperlakukan dirinya sendiri. Seorang pemberi kerja dilarang mempekerjakan

seseorang diluar batas kemampuannya. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pengusaha saat mempekerjakan seseorang, antara lain yaitu mengenai upah, waktu kerja, kesehatan dan keselamatan saat melakukan pekerjaan, serta mengenai kesejahteraan para pekerjanya.

Didalam hukum Islam akad dapat dikatakan sah jika syarat dan rukunnya terpenuhi. Rukun yang dimaksud ialah unsur yang membentuk suatu akad. Menurut jumhur ulama terdiri dari tiga aspek yaitu subyek akad, objek akad dan sighat akad. Suatu akad yang dilakukan dengan ijab qobul dengan tulisan maupun tidak dapat dikatakan sah dengan syarat adanya keridhoan antara kedua belah pihak.

Ketenagakerjaan dalam hukum Islam dikenal dengan istilah *ijarah*. Secara bahasa *ijarah* diartikan sebagai jasa, imbalan, atau sewa. Sedangkan secara istilah *ijarah* berarti akad yang dilakukan sebagai bentuk pemindahan manfaat atau dapat disebut dengan hak guna yang dilakukan atas suatu jasa dan atau barang dengan adanya upah dan waktu tertentu, serta tidak adanya pemindahan kepemilikan atas suatu barang.<sup>53</sup>

Dalam hukum Islam *ijarah* mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja wajib memenuhi syarat tertentu yaitu perbuatan harus jelas. Misalnya menyangkut upah kerja dan batas waktu melaksanakan pekerjaan. Terkait dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan Indomaret terhadap pekerjanya sudah jelas yaitu 7 jam perhari dengan istirahat 1 jam untuk 6 hari dalam 1 minggu, 8 jam perhari dengan istirahat 1 jam untuk 6 hari dalam 1 minggu, mengenai upah yang diberikan juga telah sesuai dengan yang disepakati sebelumnya serta cara dan waktu pemberian upah yang tepat waktu. Seperti pada

---

<sup>53</sup> M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, h. 179.

umumnya, setiap pekerja akan diberi penjelasan mengenai apa saja yang telah tercantum didalam kontrak kerja, ketika pekerja tersebut mengiyakan atau tidak mempermasalahkan serta ridho maka perjanjian yang tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam.

Dikatakan *ijarah* dikarenakan berdasarkan hasil wawancara bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pihak indomaret merupakan akad yang dilakukan atas jasa pekerja dengan adanya upah dan waktu tertentu. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam Alquran dan hadits bahwa upah seharusnya dibayarkan kepada para pekerja sesegera mungkin. Seperti halnya sabda Rasulullah SAW

أعطوا الأجره قبل أن يجف عرقه

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR.Ibnu Majah)

Berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati serta fakta hasil wawancara bahwa upah yang diberikan kepada para pekerja indomaret selalu tepat pada batas waktunya. Sehingga dalam hal pengupahan pada hubungan kerja antara pekerja dengan Indomaret sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Selain itu, faktanya terdapat istilah upah lembur namun hal tersebut belum dijelaskan secara rinci baik dalam alqur'an maupun hadits. Di samping itu suatu akad *ijarah* dapat dikatakan sah apabila telah memenuhi rukun dan syarat yang telah disepakati para ulama. Sebagaimana yang disepakati oleh ulama Hanafiyah bahwa rukun *ijarah* terdiri dari ijab dan qabul saja, sedangkan jumhur ulama bersepakat bahwa syarat dan rukun *ijarah* yakni sebagai berikut:

1. Orang yang berakad

Para pihak yang berakad diwajibkan telah baligh dan berakal, serta menyatakan atas kerelaannya dalam melakukan *ijarah*. Berdasarkan hasil wawancara bahwa para pekerja telah menyatakan kerelaannya untuk



melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sehingga dalam hal ini sesuai dengan syarat yang ditentukan dalam hukum Islam.

## 2. Upah atau imbalan

Dalam hal pengupahan harus adanya kejelasan, sebagaimana yang diungkapkan para pekerja bahwa upah yang diterimanya sesuai dengan waktu yang telah disepakati, akan tetapi terdapat pengecualian mengenai upah lembur yakni jika para pekerja melakukan pekerjaan pada hari libur nasional maka akan mendapat upah sebagai upah lembur, sedangkan jika pekerjaan yang dilakukan hanya melebihi batas waktu atas tuntutan kewajiban ataupun kerelaan yang telah dinyatakan sebelumnya maka ia tidak mendapat upah lembur. Namun hal tersebut telah menjadi kesepakatan sebelumnya.

## 3. Terdapat manfaat

Manfaat dari objek telah diketahui serta dihalalkan oleh syara'. Berdasarkan fakta hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa manfaat yang dimaksud dalam pernyataan tersebut berupa jasa dari para pekerja untuk melakukan pekerjaan yang tidak dilarang oleh syara'.

## 4. Ijab dan qabul atau *sighat*

Ijab qabul merupakan rukun yang utama dalam melakukan suatu akad. Hal ini dikarenakan suatu penawaran harus diiringi dengan adanya penerimaan, sehingga berdasarkan pada hasil wawancara dapat dilihat bahwa ijab qabul tersebut dilakukan secara tertulis yang meliputi pernyataan atas keridhoan dan kerelaan para pekerja untuk menggunakan jasa atau tenaganya untuk melakukan pekerjaan yang dibutuhkan dalam usaha waralaba tersebut.

Disamping syarat dan rukun yang harus dipenuhi, berdasarkan fakta yang terjadi bahwa hubungan kerja antara pekerja dan indomaret merupakan *ijarah* atas pekerjaan (upah mengupah) yang berarti *ijarah* yang bertujuan melakukan hal tertentu. Dimana dalam hubungan tersebut terdapat seorang yang melakukan pekerjaan yang disebut dengan istilah *ajir*. Dalam hal ini tenaga kerja terdiri dari dua jenis:<sup>54</sup>

1. *Ajir* (tenaga kerja) khusus merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan pada masa tertentu terhadap seseorang lainnya.
2. *Ajir* (tenaga kerja) musytarak merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan terhadap lebih dari satu orang, sehingga bersekutu dalam pemanfaatan jasa dan tenaganya.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwasannya para pekerja indomaret tersebut termasuk dalam *ajir* khusus. Karena pada waktu tertentu mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya dalam perjanjian tersebut, sehingga mengikat pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan lain pada waktu yang telah ditentukan tersebut.

Pengupahan merupakan bagian dari akad *ijarah* yang dikenal dengan istilah *ujrah*. Hal ini sangat diperhatikan dalam hukum Islam. Dikarenakan pengupahan telah menjadi suatu keharusan dan kewajiban bagi pengusaha kepada para pekerjanya. Upah atau gaji tersebut menjadi hak pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya melakukan pekerjaan yang seharusnya. Apabila kesepakatan para pihak dalam akad mengenai ketentuan dalam hal mempercepat dan atau menangguhkan pembayaran upah atau pengupahan pada waktu tertentu,

---

<sup>54</sup> M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, h. 185

sehingga pembayaran upah pekerja diwajibkan ketika para pekerja telah menyelesaikan semua pekerjaan dan atau ketika berakhirnya waktu kerja.

Dalam hal pengupahan para ulama telah bersepakat mengenai syarat upah, yakni meliputi harta tetap yang dapat diketahui, dan bukan sejenis dengan barang manfaat ijarah. Adapun jenis upah terdiri dari 2 yaitu: <sup>64</sup>

1. *ajr al-musamma* merupakan upah yang disebutkan pada akad atau diawal dengan syarat disertai adanya kerelaan dari kedua belah pihak
2. *ajr al-mitsli* merupakan upah yang sesuai dengan jenis dan kondisi dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa upah yang menjadi hak pekerja usaha waralaba tersebut termasuk kedalam dua jenis upah tersebut. Hal ini dikarenakan tentunya upah tersebut telah disepakati para pihak diawal dengan menyesuaikan pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan kondisi yang terjadi di lapangan.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas mengenai pengupahan menurut hukum Islam dalam hubungan kerja antara pekerja dengan indomaret telah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan sebelumnya yakni adanya keridhoan atau kerelaan daripada kedua pihak. Dan telah sesuai dengan penjelasan dalam al-Qur'an surat An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:

يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلا أن تكون تجارة عن تراض منكم ولا

تقتلوا أنفسكم إن الله كان بكم رحيم

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu ; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*

## Pemotongan upah terhadap pekerja menurut Hukum Islam

Islam bertindak secara tegas dan adil dalam penyelesaian masalah yang berkaitan dengan pengupahan serta menyelamatkan kedua belah pihak, yaitu baik dari golongan pekerja maupun pemberi kerja/majikan. Seorang pemberi kerja tidak dibenarkan dalam bertindak kejam, tidak adil terhadap sekelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian pekerja, salah satunya yaitu menunda memberi upah pada pekerja karena hal tersebut merupakan sama dengan kedzaliman. Rasulullah SAW bersabda :

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم مظل الغنيّ ظلم

(متفق عليه)

*Dari Abu Hurairah R.A berkata: “Penundaan oranf kaya dalam membayar hutang merupakan sebuah kedzholiman” (Muttafaqun alaih).*

Kejelasan dalam mempekerjakan seseorang dalam suatu usaha merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan, karena dalam akad fiqh muamalah ditentukan kemana arah dan cara dalam pengupahan yang akan dilakukan/dijalani oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja/majikan.

Allah berfirman didalam surat Al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ.... ( ١ )

*“Hai orang-orang yang beriman. Tentukanlah akad-akad itu...” (QS.Al-Maidah:1)*

Para pihak yang melakukan perjanjian terkait dengan pengupahan diperingatkan untuk besikap jujur dan adil, sehingga tidak menimbulkan

tindakan aniaya terhadap pekerja. Bentuk penganiayaan terhadap pekerja salah satunya yaitu bahwa pemberi kerja tidak membayar upah secara adil atau tidak membagikan jatah yang seharusnya diterima oleh pekerja dari hasil kerja yang dilakukan.<sup>55</sup>

Sebelum dimulainya suatu pekerjaan maka upah harus disepakati, seperti halnya besarnya upah yang diberikan serta mekanisme pemberian upah pekerja, makruh apabila mempekerjakan seseorang namun belum dipastikan upahnya. Akan tetapi, upah tersebut tidak wajib diserahkan kecuali pekerjaan telah selesai, pada kondisi tersebut upah wajib segera diberikan kepada pekerja seperti halnya sabda Rasulullah SAW:

أعطوا الأجره قبل أن يجف عرقه

*“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”* (HR.Ibnu Majah)

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, pemotongan upah berlaku terhadap pekerja Indomaret sebagai ganti rugi apabila terdapat kehilangan barang yang di toko, serta membayar atas minus uang kasir yang didapatkan. Minus uang kasir yang dimaksud adalah apabila total hasil penjualan seharusnya sebanyak Rp. 1.000.000 tetapi uang yang didapat saat itu hanya Rp. 950.000 maka kekurangan tersebut dibebankan kepada karyawan. Hal tersebut bisa terjadi akibat kelalian dari pekerja seperti kelebihan saat memberi uang kembalian terhadap konsumen atau hal lainnya. Seperti yang dikatakan oleh Vira,<sup>56</sup>

“tidak keberatan kalau untuk pemotongan upah soalnya kan pemotongannya dibagi satu toko, kedepannya juga kan agar bisa dibuat evaluasi kedepannya supaya tidak terulang. Karena barang yang hilang itu

---

<sup>55</sup> Zulkhairil Hadi Syam, Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqh Muamalah, Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4544/1/101414-ZULKHAIRIL%20SYAM-FSH.PDF>

<sup>56</sup> Vira, Wawancara (Malang, 10/04/2020).

tidak terjadi hanya karena dicuri tapi barang yang hilang itu bisa karena kelalaian kita anak-anak sendiri. Misalkan ada barang datang itu 100 pcs dipikir kasirnya itu udah di tit/di data ke computer ternyata ada yang ga kenak data itu juga bisa, banyak faktor si sebenarnya mbak.

Pendapat lainnya juga dikatakan oleh Fahrul,<sup>57</sup>

“kalau dipotong ya sebenarnya keberatan mbak tapi yam au gimana lagi soalnya kan semua yang didalam toko itu tanggung jawab bersama, terus semua juga udah selalu dibawah pengawasan tapi masih ada aja barang yang hilang. Akhirnya ya diganti dengan uang yang harus ditanggung bersama gitu. Itu juga kan udah kesepakatan sebelumnya.”

Dari uraian pekerja di atas dapat diketahui bahwa pekerja tidak merasa keberatan apabila pemotongan gaji dilakukan apabila terhadap barang hilang dilakukan karena sudah menjadi tanggung jawab untuk menjaga dan melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Pemotongan gaji tersebut juga telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha saat terjadinya kontrak kerja seperti yang dijelaskan sebelumnya.

Sudah semestinya seseorang yang mengerjakan sesuatu akan mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan, begitupun dengan kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Setiap orang yang bekerja berhak memperoleh upah sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan. Pemberian upah/gaji hendaknya berdasarkan kontrak (akad) perjanjian kerja yang telah disepakati. Karena suatu akad menghasilkan kerjasama antara kedua belah pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja, dimana akad tersebut berisi kewajiban dan hak pada masing-masing pihak. Hak dari pihak satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak lainnya, adanya kewajiban utama bagi si pemberi kerja merupakan memberi/membayar upah kepada pekerja.

Akad dalam hukum islam memiliki peran dan posisi yang penting dalam berbagai perkara muamalah. Akad yang telah dilakukan oleh kedua belah pihak

---

<sup>57</sup> Fahrul, *Wawancara* (Malang, 10/04/2020)

mempunyai akibat hukum yang sama.<sup>58</sup> Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, landasan teori mengenai akad perjanjian kerja, sebagaimana dijelaskan rukun dan syarat perjanjian kerja ada empat yaitu, *sighat* akad, upah, orang yang melakukan perjanjian, serta adanya kemanfaatan diantara mereka.

Akad, rukun serta syarat sah akad ketika dilakukan pertama kali sudah terpenuhi. Pertama yaitu adanya pihak yang melakukan akad (pekerja dan pihak perusahaan), meskipun pekerja tidak dilibatkan dalam proses pembuatan isi dari perjanjian kerja, tetapi pekerja dapat mempelajari dan menanyakan terkait isi perjanjian yang tertulis sebelum melakukan penandatanganan perjanjian serta tanpa adanya paksaan dari siapapun untuk menandatangani. Jika pekerja merasa keberatan atas isi perjanjian, maka pekerja dapat membatalkannya atau tidak menandatangani perjanjian tersebut. Kedua, pada isi perjanjian tersebut telah dicantumkan berapa besar upah yang diterima pekerja, mekanisme pemberian upah serta waktu pembayaran upah. Ketiga, bahwa dengan adanya perjanjian yang dilakukan terdapat manfaat yang didapatkan oleh kedua belah pihak, dalam perjanjian tersebut telah menjelaskan seluruh kewajiban dan hak yang harus dilaksanakan dan didapatkan oleh kedua belah pihak, meskipun didalam perjanjian kerja tercantum pemotongan upah terhadap pekerja atas barang hilang dan minus kasir hal itu tidak dapat membatalkan perjanjian karena dengan adanya aturan pemotongan gaji untuk ganti rugi/denda tersebut dapat menjadikan pekerja lebih hati-hati dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Dalam hal pemotongan upah/gaji atas hilangnya barang sendiri tidak dijelaskan dalam dalil baik yang berasal dari Al-Quran ataupun hadits yang

---

<sup>58</sup> Wawan Muhwan Hairri, *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan Dalam Islam*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011), h.243.

memperbolehkan atau melarangnya. Karena dalam aturan perjanjian kerja tersebut bertujuan untuk memelihara harta, dan agama, dengan adanya aturan itu lebih banyak maslahat (manfaatnya) dari pada mudharatnya. Selain itu adanya aturan itu juga untuk memberikan rasa tanggung jawab terhadap pekerja agar bersungguh-sungguh menjaga aset atau barang perusahaan.<sup>59</sup> Dengan aturan tersebut juga dapat menghindarkan dari godaan pekerja untuk mengambil barang milik perusahaan atau majikannya yang bukan haknya karena bila terjadi maka akan terpotong upah/gajinya.<sup>60</sup> Kecuali apabila pemotongan upah/gaji tersebut dilakukan secara sepihak atau tidak dibacakan dalam perjanjian maka itu tidak disahkan.

Abu Yusuf dan Muhammad bin Hasan berpendapat bahwa pekerja/pegawai dapat dibebani ganti rugi atas kerusakan atau kehilangan barang yang berada ditangannya, walaupun kerusakan atau kehilangan barang tersebut bukan karena keteledoran atau kelalaian sendiri.<sup>61</sup> Pendapat tersebut didasarkan pada hadits Rasulullah S.A.W yakni :

عن سمرة بن جندب عن النبي الله عليه وسلم قال : على اليد ما أخذت حتى تؤدّيه,  
زقال بن بشير : حتى تؤدّي

*“Dari Samurah ibnu Jundub R.A dari Nabi S.A.W beliau bersabda: Orang yang memegang harus bertanggung jawab terhadap apa yang diambalnya*

---

<sup>59</sup> Deni Susanto, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017) h. 70

<sup>60</sup> Deni Susanto, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017) h. 71.

<sup>61</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010),h. 334-335



*sampai ia menunaikannya (memberikannya). Berkata Ibnu Basyir: sampai barang tersebut diberikan.” (HR. Imam Ahmad)*

Pada sistem kontrak sebagai muslim kita juga harus berpegang teguh pada hadits yang mengatur tentang bagaimana Islam menyikapi tentang kontrak kerja tersebut. Sebagaimana pada Hadits yang diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a , Rasulullah saw bersabda :

المسلمون عند شروطهم إلا شرطا حرم حلالا أو أحل حراما

*“Kaum muslim harus memenuhi syarat-syarat yangtelah mereka sepakati kecuali syarat yang mengharamkan sesuatu yang halal atau menghalalkan sesuatu yang haram” (HR.Abu Dawud dan At-Tirmidzi.)*

Hadits tersebut menjelaskan bahwa hukum asal dari persyaratan-persyaratan yang telah disepakati oleh kaum muslimin dalam berbagai akad yang dilaksanakan adalah diperbolehkan, kecuali syarat yang mengharamkan sesuatu yang halal atau menghalalkan sesuatu yang haram. Tentunya selama syarat-syarat itu tidak menjerumuskan kedalam suatu yang diharamkan Allah SWT dan Rasul-Nya.

Uraian di atas bahwasannya aturan denda pemotongan upah/gaji secara sepihak dan tidak dibacakan sebelumnya dalam perjanjian baik tertulis ataupun lisan dinyatakan tidak sah. Sedangkan pemotongan upah/gaji akibat barang hilang di perbolehkan. Karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja itu telah memenuhi syarat dan rukun akad perjanjian. Dengan adanya peraturan tersebut lebih banyak menimbulkan maslahatan daripada mudharat untuk kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

## **C. Hak Pekerja Indomaret Dalam PKWT Ditinjau Berdasarkan Hukum**

### **Ketenagakerjaan**

Didalam hubungan kerja hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja sudah pasti ada. Hak dan kewajiban yang dijalankan dalam hubungan tersebut membutuhkan perlindungan agar terciptanya sebuah hubungan kerja yang sehat. Kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dikerjakan dan hak merupakan sesuatu yang yang didapat atau diberikan kepada seseorang setelah ia melaksanakan kewajibannya. Untuk menjaga hak dan kewajiban maka dibutuhkan sebuah perlindungan seperti pengawasan oleh pemerintah, mukti, dan beberapa aturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.

Jika berbicara mengenai hak-hak pekerja, maka banyak yang harus dibahas. Diantaranya yaitu mengenai pertimbangan terhadap hak-hak yang didapatkan pekerja oleh pengusaha. Berikut hasil wawancara terhadap penelitian terkait dengan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan

### **3. Waktu kerja**

Mengenai waktu kerja yang dijalankan seperti yang telah kita ketahui bahwa waktu kerja seorang pekerja diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 (1) bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 (2):

“7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu diperuntukkan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu diperuntukkan 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Sedangkan pada pasal 77 (3) dan (4) dikatakan bahwa waktu kerja yang dimaksud sebelumnya tidak berlaku bagi sektor usaha tertentu, dimana mengenai penjelasan dan lebih lanjut diatur dalam Keputusan Menteri.

Penjelasan mengenai sektor usaha tertentu diatur dalam Pasal 3 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.233/ MEN/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Terus Menerus yaitu:<sup>62</sup>

- a. Pekerjaan dibidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. Pekerjaan dibidang pelayanan jasa transportasi;
- c. Pekerjaan dibidang jasa perbaikan alat transportasi
- d. Pekerjaan dibidang usaha pariwisata;
- e. Pekerjaan dibidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. Pekerjaan dibidang penyedia tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyedia bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. Pekerjaan diusaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. Pekerjaan dibidang media masa;
- i. Pekerjaan dibidang pengamanan;
- j. Pekerjaan dibidang konservasi;
- k. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihetikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi

Sebagaimana yang dikatakan oleh Indra selaku pekerja di Indomaret kelurahan Tidar,<sup>63</sup>

“Jadi waktu kerja nya delapan jam mbak, kalo misal lebih dari delapan jam itu berarti ada kerjaan yang belum selesai dan itu tidak ada uang lembur”.

Pendapat lainnya juga dikatakan oleh Dio bahwa,<sup>64</sup>

“Kalo waktu kerja sendiri itu memang delapan jam mbak, tapi ya sering lebih dari itu, kadang lebih 1-2 jam kalo ada kerjaan yang belum selesai tapi ya tidak ada uang kerja lembur. Wah saya juga lupa mbak gimana isi perjanjiannya”.

Selain Indra dan Dio, Tasya mengatakan bahwa,<sup>65</sup>

“Waktu kerjanya itu 8 jam perhari. Kan ada 3 shift mbak disini. Jadi kalo yang shift satu masuk pagi itu mulai jam 07.00 sampai jam 15.00, kemudian yang shift dua masuk sore masuk mulai jam 15.00 sampai 23.00, yang shift tiga masuk mulai jam 23.00 sampai jam 07.00, setiap shift ada istirahatnya selama 1 jam mbak. Terus kalau molor itu biasanya ada pekerjaan yang harus diselesaikan mbak, memang tidak mendapat uang lembur soalnya itu termasuk loyalitas. Eh ada juga si mbak kalau uang

---

<sup>62</sup> Kepmen-No-Kep.233-MEN-2003.pdf

<sup>63</sup> Indra, *Wawancara* (Malang, 10/04/2020)

<sup>64</sup> Dio, *Wawancara* (Malang, 10/04/2020)

<sup>65</sup> Tasya, *Wawancara* (Malang, 10/04/2020)

lemburan itu masuk pas tanggal-tanggal merah gitu, itu juga ada diperjanjian kerja.”.

Adi, selaku admin acl tahun 2017 juga mengatakan bahwa,<sup>66</sup>

“Kerja memang 7 jam perhari dengan waktu istirahat 1 jam untuk 6 hari kerja, 8 jam perhari dengan waktu istirahat 1 jam untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Ada toko yang beroperasi 24 jam ada yang tidak, biasanya toko yang beroperasi 24 jam itu memiliki 3 shift. Shift satu masuk mulai jam 07.00 sampai jam 15.00, shift dua masuk mulai pukul 15.00 sampai 23.00, shift tiga masuk mulai 23.00 sampai 07.00 hari berikutnya. Apabila selesainya pekerjaan lebih dari 8 jam maka itu termasuk loyalitas, tidak ada upah kerja lembur. Upah kerja lembur itu berlaku apabila masuk pada tanggal-tanggal merah atau menggantikan temannya yang tidak masuk”.

Sedangkan Bapak Subekti, S.H, M.H selaku hakim ad hoc dari serikat

buruh Pengadilan Hubungan Industrial Gresik mengatakan,<sup>67</sup>

“Dimana-mana kalau pekerja itu bekerja sampai melebihi batas waktu yang telah ditentukan oleh aturan Undang-Undang yang berlaku ya wajib diberi upah kerja lembur. Idealnya waktu kerja ya tercantum pada Pasal 77 (2). Sejauh ini yang saya tau yang termasuk pekerjaan di sektor usaha tertentu yang diatur dalam Keputusan Menteri itu dibidang pertambangan, pengeboran minyak di laut lepas, penerbangan. Menurut saya pekerja yang bekerja dibidang swalayan, pusat perbelanjaan itu bukan dari pekerja sektor usaha tertentu, saya masih belum pernah tau ya. Menurut saya ya jika kalau pekerja Indomaret itu bekerja melebihi batas waktu yang diatur oleh Undang-Undang ya harus diberi upah kerja lembur”.

Terkait wawancara mengenai waktu kerja pekerja Indomaret bahwa ada pekerja yang memang mengeluhkan terkait waktu kerja yang melebihi 7 atau 8 jam kerja perhari, sedangkan ada juga pekerja yang memahami bahwa ketika ada keterlambatan jam pulang kerja itu termasuk loyalitas kerja.

Pada isi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mengenai pasal tentang hari dan pelaksanaan kerja dijelaskan bahwa ketentuan jam kerja yang dijalankan oleh perusahaan yaitu pertama, 7 (tujuh) jam kerja sehari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, 8 (delapan) jam kerja sehari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Kedua, bahwa pekerja diharapkan memahami bahwa kegiatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bersifat terus menerus dengan sistem shift dan non shift, maka konsekuensi yang diterima oleh pekerja yaitu

---

<sup>66</sup> Adi, *Wawancara Online* (Pasuruan, 28/03/2020)

<sup>67</sup> Subekti, *Wawancara* (Gresik, 4/12/2019)

bekerja pada hari libur resmi seperti hari raya keagamaan, hari libur mingguan dan hari libur resmi lainnya. Ketiga, pekerja harus menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan diluar ketentuan jam kerja yang ditentukan, penyelesaian pekerjaan yang belum terselesaikan wajib dilaksanakan oleh pekerja penuh tanggung jawab.

Dari isi perjanjian kerja yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa waktu kerja yang dilaksanakan oleh pekerja Indomaret yaitu 7 jam kerja perhari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, 8 jam kerja perhari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu, pada perjanjian kerja juga dikatakan bahwa jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja yaitu bersifat terus menerus maka jam kerja tetap berlaku ketika hari libur resmi, selain itu apabila terdapat pekerjaan yang belum selesai maka pekerja wajib menyelesaikan diluar jam kerja dengan penuh tanggung jawab.

Jika ditinjau dari isi perjanjian/kontrak kerja pekerja Indomaret dan beberapa aturan yang mengatur tentang waktu kerja. Bahwa waktu kerja yang diberlakukan pada pekerja Indomaret telah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, mengingat Indomaret merupakan jenis sektor usaha tertentu jenis dan sifat pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yaitu bersifat terus menerus. Maka, sebenarnya tidak ditemukan ketidakadilan atau penyimpangan dalam pelaksanaan, namun terdapat pekerja yang kurang memahami terkait sistem waktu kerja yang diterapkan oleh perusahaan dan sebenarnya telah tercantum pada perjanjian kerja.

#### **4. Pengupahan**

Perjanjian merupakan peristiwa dimana terdapat seseorang mengikatkan diri kepada seseorang lainnya atau dimana orang tersebut saling bersepakat

untuk melaksanakan suatu hal.<sup>68</sup> Setiap perjanjian yang dibuat akan menimbulkan suatu kewajiban dan hak bagi kedua belah pihak untuk dilaksanakan, perjanjian juga sebagai aturan yang bersifat mengikat atau sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak. Pasal 1338 KUH Perdata mengatakan:<sup>69</sup>

“semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Dalam perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja selalu berkaitan kerjasama antar kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) dimana seorang pengusaha sebagai pemberi kerja dan seseorang yang membutuhkan tenaga kerja sedangkan pekerja yaitu sebagai orang yang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan serta orang yang membutuhkan tempat untuk bekerja. Maka pada usaha tersebut menimbulkan suatu perjanjian agar terwujudnya kesepakatan didalam pemenuhan kebutuhan antara kedua belah pihak sehingga kedua belah pihak tersebut akan mengikatkan diri sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati. Baik pengusaha maupun pekerja mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan dan mendapatkan hak sesuai dengan apa yang telah tertulis dan ditetapkan didalam perjanjian kerja.

Adapun hak dan kewajiban dalam suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja salah satunya melakukan suatu pekerjaan dan adanya pengupahan. Pengupahan atau biasa disebut dengan upah merupakan imbalan

---

<sup>68</sup> Heru Saptaryo, “Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Kerja Antara Majikan Dan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia”, *Notarius*, no. 2(2015): 294  
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius/article/view/10267>

<sup>69</sup> Soedharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), 328

yang harus diberikan kepada si pemberi kerja terhadap buruh/pekerjanya setelah melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 88 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan beberapa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diantaranya seperti upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

a. Upah minimum

Upah minimum ditetapkan Pemerintah atas dasar kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini sebagaimana dijelaskan pada Pasal 89 bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi bupati/walikota. Sedangkan, komponen serta pelaksanaan tahapan pengupahan diatur dalam keputusan menteri.

Dalam pembayaran upah pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Apabila tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan sebagaimana keputusan menteri (Pasal 90).

Besarnya upah minimum provinsi Jawa Timur telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 bahwa upah minimum provinsi Jawa Timur tahun 2020 ditetapkan sebesar Rp.

1.768.777 dan besarnya upah minimum Kota Malang pada tahun 2020 ditetapkan sebesar Rp 2.895.502,73.<sup>70</sup>

Menurut pendapat Reni, Vira, Tasya dan Dio selaku pekerja di Indomaret dapat disimpulkan bahwa, upah yang diberikan sesuai dengan UMR Kota Malang dan berdasarkan dari posisi pekerjaan yang ditempati, tidak ada upah lebih rendah dari UMR yang ditentukan oleh walikota Malang, serta telah sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja kedua belah pihak (pekerja dan perusahaan). Mereka juga menyatakan bahwa pemberian upah selalu tepat waktu melalui transfer terhadap rekening pekerja.

Dalam isi perjanjian kerja mengenai gaji pokok terhadap pekerja kontrak (PKWT) dijelaskan pertama, bahwa gaji pokok perbulan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja jumlah sebesar Rp. 2.942.000. Kedua, pemberian gaji dan tunjangan dengan cara transfer ke rekening pekerja dan pemberian gaji paling lambat yaitu pada hari terakhir setiap bulan.

Jika ditinjau dari ketentuan hukum ketenagakerjaan, hasil wawancara dan isi perjanjian kerja mengenai upah minimum tidak ditemukan penyimpangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

#### b. Upah kerja lembur

Disamping upah minimum, pada dasarnya dalam perjanjian kerja juga terdapat istilah upah kerja lembur. Sebagaimana menurut pendapat Bapak Subekti, S.H, M.H selaku hakim ad hoc dari serikat buruh Pengadilan Hubungan Industrial Gresik mengatakan bahwa pekerja yang bekerja sampai melebihi batas waktu yang telah ditentukan oleh aturan Undang-Undang yang

---

<sup>70</sup> <http://bappeda.jatimprov.go.id/>



berlaku ya wajib diberi upah kerja lembur.<sup>71</sup> akan tetapi hal tersebut berbeda dengan pendapat beberapa pekerja indomaret bahwa pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi batas waktu dengan alasan bahwa pekerjaannya dirasa belum selesai itu tidak terhitung atau tidak mendapat upah kerja lembur.

Seperti yang dikatan oleh Tasya<sup>72</sup>.

“Waktu kerjanya itu 8 jam perhari. Kan ada 3 shift mbak disini. Jadi kalo yang shift satu masuk pagi itu mulai jam 07.00 sampai jam 15.00, kemudian yang shift dua masuk sore masuk mulai jam 15.00 sampai 23.00, yang shift tiga masuk mulai jam 23.00 sampai jam 07.00, setiap shift ada istirahatnya selama 1 jam mbak. Terus kalau molor itu biasanya ada pekerjaan yang harus diselesaikan mbak, memang tidak mendapat uang lembur soalnya itu termasuk loyalitas. Eh ada juga si mbak kalau uang lemburan itu masuk pas tanggal-tanggal merah gitu, itu juga ada diperjanjian kerja.”.

Selain itu Dio dan Indra mengatakam bahwa apabila pekerja melakukan pekerjaan lebih dari 8 jam per hari maka tidak ada upah lembur yang diberikan.

Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Adi, selaku admin acl tahun 2017 juga mengatakan bahwa,<sup>73</sup>

“Kerja memang 7 jam perhari dengan waktu istirahat 1 jam untuk 6 hari kerja, 8 jam perhari dengan waktu istirahat 1 jam untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Ada toko yang beroperasi 24 jam ada yang tidak, biasanya toko yang beroperasi 24 jam itu memiliki 3 shift. Shift satu masuk mulai jam 07.00 sampai jam 15.00, shift dua masuk mulai pukul 15.00 sampai 23.00, shift tiga masuk mulai 23.00 sampai 07.00 hari berikutnya. Apabila selesainya pekerjaan lebih dari 8 jam maka itu termasuk loyalitas, tidak ada upah kerja lembur. Upah kerja lembur itu berlaku apabila masuk pada tanggal-tanggal merah atau menggantikan temannya yang tidak masuk”.

Aturan mengenai upah kerja lembur diatur pada Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah kerja lembur apabila mempekerjakan pekerja melebihi

---

<sup>71</sup> Subekti, *Wawancara* (Gresik, 4/12/2019)

<sup>72</sup> Tasya, *Wawancara* (Malang, 10/04/2020)

<sup>73</sup> Adi, *Wawancara Online* (Pasuruan, 28/03/2020)

waktu kerja. Tetapi hal ini tidak berlaku bagi sektor usaha dan pekerjaan tertentu.

Sedangkan aturan mengenai upah kerja lembur dalam sektor usaha tertentu diatur dalam Pasal 4 dan 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Kep. 233/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus, bahwasannya pengusaha dapat mempekerjakan pekerja pada keadaan tertentu salah satunya ketika hari libur resmi dengan syarat terdapat kesepakatan dengan pekerja dan adanya upah kerja lembur bagi pekerja.<sup>74</sup>

Dalam perjanjian kerja dijelaskan bahwa pekerja untuk memahami sepenuhnya bahwa kegiatan perusahaan menurut jenis dan sifatnya harus dijalankan terus menerus dengan sistem shift atau nonshift yang berlaku di perusahaan, termasuk adanya konsekuensi bekerja pada hari libur resmi/hari raya keagamaan dengan hari libur mingguan yang diatur secara bergilir.

Pada perjanjian kerja tidak dijelaskan secara jelas mengenai pemberian upah kerja lembur ketika pekerja masuk pada hari-hari besar. Tetapi pekerja memahami bahwa ketika masuk pada hari-hari besar atau menggantikan salah satu temannya yang berhalangan kerja, maka diberi upah kerja lembur. Hal tersebut juga dikatakan oleh Adi selaku admin acl di perusahaan.

Maka, jika dilihat hasil wawancara terhadap pekerja dan pihak perusahaan, serta isi perjanjian kerja telah sesuai dengan aturan-aturan yang berkaitan mengenai ketenagakerjaan.

c. Hal-hal yang berkaitan dengan pengupaham

---

<sup>74</sup> Kepmen-No-Kep.233-MEN-2003.pdf

Berkaitan dengan pengupahan, selain mengenai upah minimum dan upah kerja lembur terdapat hal-hal yang berkaitan mengenai pengupahan, salah satunya yaitu mengenai pemotongan upah/gaji, seperti denda atas kehilangan suatu barang akibat kelalaian dari pekerja.

Adapun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 23 Tahun 2003 tidak dijelaskan mengenai pemotongan upah. Sedangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 51 (1), menyebutkan mengenai beberapa hal yang dapat diperhitungkan dengan upah yaitu denda, ganti rugi, pemotongan upah untuk pihak ketiga, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh, hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh terhadap pengusaha, dan/atau kelebihan pembayaran terhadap upah yang diberikan kepada pekerja.

Disamping itu terdapat pada bab VII mengenai pengenaan denda dan pemotongan upah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam Pasal 53 dijelaskan bahwa pekerja akan dikenakan denda apabila melanggar ketentuan yang telah tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan ataupun dalam Perjanjian Kerja baik pelanggaran yang dilakukan secara sengaja atau kelalaiannya.

Selanjutnya pada pasal 54 (1), (2) dijelaskan bahwa denda yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja yang dimaksud dalam pasal 53 hanya dipergunakan untuk kepentingan pekerja/buruh. Dan mengenai jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja.

Sedangkan mengenai pemotongan upah didalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 57 dijelaskan bahwa<sup>75</sup>

- “1. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk:
- a. Denda;
  - b. Ganti rugi; dan/atau Uang muka upah, dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau pengaturan kerja bersama.
2. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh.
3. Surat kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat 2 setiap saat dapat ditarik kembali.
4. Surat kuasa dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh pekerja/buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk:
- a. Pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh; dan/atau
  - b. Sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
6. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk kelebihan pembayaran upah kepada pekerja/buruh dilakukan tanpa persetujuan pekerja/buruh.”

Berkaitan dengan pemotongan upah, Reni sebagai pekerja Indomaret mengatakan bahwa,<sup>76</sup>

“Gaji dipotong itu biasa e kalo ada kehilangan barang ditoko, itu gaji dipotong buat ganti ruginya Cuma ada yang dicover sama Indomaret. Misal barang hilang itu jumlahnya Rp 3.000.000,00 nah bisa di cover Indomaret Rp. 1.500.000,00 karena itu dihitung dari keuntungan toko juga kan, nah yang Rp. 1.500.000 itu dibagi ke Kepala Toko berapa, ke Kasir berapa, ke MD berapa, ke Kasir berapa jadi seperti itu. Nggak semuanya dibagi sama nominalnya, ada urut-urutane. Terus kalau ada minus kasir itu juga ganti. Yang potong juga langsung dari kantor, ketentuane ada kok diperjanjian kerja.”.

Hal serupa juga dikatakan oleh Fahrul,<sup>77</sup>

“pemotongan gaji itu biasanya kalo ada barang hilang ditoko itu buat ganti rugi. Untuk penggantian ditanggung satu toko. Jadi gaji anak satu toko itu potong semua buat ganti barang yang hilang. Ada juga penggantian untuk minus kasir itu ditanggung anak yang masuk pada shift tersebut.”

---

<sup>75</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 433.

<sup>76</sup> Reni, Wawancara (Malang, 10/04/2020)

<sup>77</sup> Fahrul, Wawancara (Malang, 10/04/2020)

Sedangkan Ibu Lia Herawati, S.H, M.H. selaku hakim karier Pengadilan Negeri Gresik berpendapat,

“Pemotongan upah, penggantian kekurangan kasiran untuk hal tersebut diatur secara khusus di Undang-Undang Ketenagakerjaan ya kita mengacunya kesitu, kalau tidak diatur baru ke KUH Perdata. Tapi pada intinya, dasarnya ya ke perjanjian kerja dulu kalau tidak di atur baru ke perjanjian kerja bersama, terus ke peraturan perusahaan baru ke Undang-Undang Ketenagakerjaan terus ke KUH Perdata.”

Berdasarkan isi dari perjanjian kerja dijelaskan bahwa pekerja wajib menjaga dengan baik seluruh asset dan inventaris perusahaan yang dipercayakan oleh pekerja serta mengganti setiap kerugian perusahaan yang timbul akibat kelalaian pekerja dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan serta prosedur yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu sebagaimana yang dikatakan oleh pekerja Indomaret, bahwa pemotongan upah untuk mengganti barang hilang atau membayar karena adanya kekurangan atau ketidaksesuaian atas jumlah pendapatan kasir telah tercantum pada perjanjian kerja yang telah disepakati. Hal tersebut juga telah sesuai dengan pasal 51 (1) Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

## **5. Kesejahteraan Kerja**

Kesejahteraan menurut KBBI diartikan sebagai hal atau keadaan aman, tentram, selamat (terlepas dari segala macam gangguan).<sup>78</sup> Kesejahteraan kerja merupakan suatu upaya perusahaan terhadap pekerja untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja dengan cara pemenuhan kebutuhan atau keperluan pekerja seperti pemberian jaminan kesehatan, berbagai tunjangan, pemenuhan fasilitas ibadah, cuti, dll.

---

<sup>78</sup> <http://kbbi.web.id/kesejahteraan> diakses 13/04/2020.

Adapun kesejahteraan kerja menurut Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan,<sup>79</sup>

“kesejahteraan buruh/pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dan lingkungan kerja yang aman dan sehat.”

Tujuan dari adanya kesejahteraan bagi pekerja menurut Melayu SP. Hasibuan adalah:<sup>80</sup>

- a. Untuk pemberian rasa tenang serta pemenuhan kebutuhan pekerja dan keluarganya,
- b. Untuk meningkatkan kesetiaan serta ketertarikan pekerja dengan perusahaan,
- c. Sebagai upaya untuk menurunkan tingkat absensi pada pekerja,
- d. Sebagai motivasi gairah kerja, disiplin serta produktivitas pekerja,
- e. Membantu pelaksanaan kerja yang lancar untuk mencapai sebuah tujuan,
- f. Menciptakan suasana dan kerja yang baik seerta nyaman.

Selain itu, pada bagian ketiga tentang kesejahteraan pasal 99-101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan berbagai kesejahteraan yang berhak didapatkan oleh pekerja seperti pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap pekerja dan keluarganya, pemberian fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pembentukan koperasi atau usaha-usaha produktif lainnya. Hal-hal yang berkaitan dengan pemberian kesejahteraan terhadap pekerja diatur lebih lanjut pada peraturan-peraturan pemerintah.

---

<sup>79</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h. 46.

<sup>80</sup> Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 185.

Adapun mengenai pemberian fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan tujuan untuk memperhatikan kebutuhan pekerja dan mengukur kemampuan perusahaan. Salah satunya yaitu pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kepada pekerja berupa pemberian jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Pemeliharaan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dalam menjalankan tugas/pekerjaan, hal tersebut juga merupakan upaya kesehatan bidang penyembuhan. Upaya pemeliharaan kesehatan dan penyembuhan memerlukan dana yang cukup besar atau bisa dikatakan tidak sedikit dan cukup memberatkan apabila ditanggungkan perorangan, maka sudah selayaknya pengupayaan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial. Pada pembangunan nasional yang semakin meningkat maka tanggung jawab, tantangan yang dihadapi oleh pekerja. Oleh karena itu diperlukan pemberian perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga mendapatkan rasa aman dalam bekerja.

Tasya selaku pekerja Indomaret mengatakan,<sup>81</sup>

“Dapet BPJS kok pembayarannya di potong 1% dari gaji yang diterima oleh kami.”

Pendapat lainnya juga di katakana oleh Dio bahwa,<sup>82</sup>

“Dapet BPJS kok mbak, cuma aku lupa berapa persen gaji yang dipotong untuk iuran BPJS nya. Seingat saya, 1% ditanggung oleh pekeja, artinya pembayaran dipotong dari gaji pekerja, terus yang 4% nya di tanggung oleh perusahaan.”

Dari pemaparan narasumber di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja mendapat jaminan sosial berupa jaminan pemeliharaan kesehatan yang telah diselenggarakan oleh pemerintah, namun salah satu

---

<sup>81</sup> Tasya, *Wawancara* (Malang, 10/04/2020)

<sup>82</sup> Dio, *Wawancara* (Malang, 10/04/2020)

narasumber tersebut kurang memahami terkait berapa persen iuran yang ditanggung perorang/perpekerja dan berapa persen iuran yang ditanggung oleh perusahaan. Maka penulis, menanyakan hal terkait kepada pihak perusahaan yang bernama Indra Lesmana selaku Finance lapangan. Pendapat yang dipaparkan yaitu,<sup>83</sup>

“setiap pekerja Indomaret mendapat fasilitas BPJS untuk pembayaran iuran perbulannya sebagian dipotong sekian persen dari gaji yang diterima, pemberian fasilitas BPJS itu berlaku untuk semua pekerja baik yang kontrak maupun tetap, sedangkan untuk pihak keluarga yang dicover itu Istri. Misalkan suaminya bekerja di Indomaret maka BPJS Kesehatan Istrinya juga dicover Perusahaan, begitupun sebaliknya.”

Ia juga menambahkan,

“Penanggungan BPJS Kesehatan setiap pekerja itu ditanggung oleh perusahaan 4% yang 1% ditanggung oleh pekerja masing-masing. Selain itu ada juga jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun yang diberikan kepada pekerja. Iuran jaminan sosial itu juga ada yang ditanggung oleh perusahaan dan ada yang tanggung oleh pekerja sendiri itu diambil dari gaji yang didapat pekerja. Iurannya lebih banyak yang ditanggung oleh perusahaan daripada iuran dari pekerja mbak.”

Dari pendapat yang disampaikan oleh Indra Lesmana, Indomaret selaku perusahaan sektor retail waralaba memberikan jaminan sosial kepada setiap pekerja yang diselenggarakan oleh pemerintah. Jaminan sosial tersebut berupa, jaminan pemeliharaan kesehatan atau yang disebut sebagai BPJS Kesehatan, serta jaminan sosial tenaga kerja yang saat ini disebut sebagai BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun serta jaminan kematian.

Pada perjanjian kerja pekerja Indomaret juga berisi mengenai jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja selama pekerja tersebut bekerja pada

---

<sup>83</sup> Indra Lesmana, *Wawancara Online*, (Pasuruan, 12/04/2020)



perusahaan berbasis waralaba tersebut. Jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Pemerintah tersebut merupakan jaminan pemeliharaan kesehatan atau disebut sebagai BPJS Kesehatan dimana iuran kepesertaannya ditanggung oleh kedua belah pihak dimana presentase ketentuan disesuaikan dengan ketentuan pemerintah yakni perusahaan menanggung 4%, dan pekerja menanggung 1% .

Selain itu terdapat juga jaminan sosial tenaga kerja yang disebut sebagai BPJS Ketenagakerjaan dimana jaminan sosial tersebut diberikan khusus terhadap pekerja/tenaga kerja. Dimana pada pembayarannya perusahaan Indomaret menanggung iuran perbulan untuk iuran Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun. Sedangkan pekerja juga ikut menanggung iuran perbulan untuk Jaminan Hari Tua yang dibebankan sebesar 2% kepada pekerja, serta Jaminan Pensiun sebesar 1%.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan sebuah tanggung jawab yang diselenggarakan oleh pemerintah bertujuan untuk menyediakan suatu jaminan tertentu terhadap masyarakat atau seseorang yang menderita kerugian ketika memperjuangkan hidupnya aatau keluarganya, yang mempunyai prinsip partisipasi/keterlibatan pihak-pihak yang memerlukan jaminan perlindungan sosial tersebut.<sup>84</sup>

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan sosial terhadap pekerjanya sesuai pada pasal 99-101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka secara normative pemberian jaminan sosial terhadap

---

<sup>84</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Asuransi Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), h. 20.

tenaga kerja telah mempunyai payung hukum. Dalam penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengatur tentang adanya penyelenggaraan program jaminan sosial. Pembagian dalam penyelenggaraan jaminan terdapat dua bentuk, yaitu jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerajaan. Sedangkan jaminan ketenagakerajaan dibagi menjadi empat bagian yaitu:

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan hari tua
- c. Jaminan pensiun
- d. Jaminan kematian.

Maka dalam hal ini, Indomaret sebagai penyedia lapangan kerja/perusahaan telah menerapkan aturan mengikutsertakan pekerja kepada Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh Pemerintah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerajaan dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja, namun ada beberapa pekerja yang kurang memahami terkait mengenai hal-hal jaminan sosial yang telah diberikan oleh perusahaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab penutup ini memuat dua bagian yang berisi kesimpulan serta saran yaitu sebagai berikut

#### **A. Kesimpulan**

1. Dalam perspektif hukum Islam terkait perlindungan hak-hak pekerja Indomaret tidak melanggar syariat atau boleh dilakukan. Didalam syariat Islam asalkan pekerja dan pemberi kerja sama-sama ridho dan rela atas kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak maka sah-sah saja. Asal tidak terdapat adanya unsur paksaan serta harus sesuai dengan kemampuan. Dimana akad tersebut dapat dikatakan sah dan terlaksana maka harus memenuhi dua unsur yaitu syarat serta rukun dalam *ijarah*. Selain itu hukum Islam pada pemotongan terhadap upah pekerja Indomaret atas hilangnya barang diperbolehkan karena dalam aturan pemotongan lebih banyak maslahat (kemanfaatan) daripada mudharatnya, apabila pemotongan upah tersebut dilakukan secara sepihak dan tidak tercantum pada kontrak/perjanjian kerja maka hal tersebut tidaklah sah.
2. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia terkait perlindungan hak-hak pekerja Indomaret sebagaimana pada isi perjanjian kerja telah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah yang terkait. Adapun hak hak tersebut seperti pemberlakuan waktu kerja yang diatur pada pasal 77 (2) Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perlindungan pengupahan diatur pada pasal 88 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemotongan upah pekerja diatur pada pasal 51-54 Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan kesejahteraan kerja diatur dalam pasal 99-101 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja ada beberapa pekerja yang kurang memahami isi dari perjanjian kerja sebagaimana telah diatur dalam aturan hukum ketenagakerjaan.

## **B. Saran**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bagi pihak perusahaan untuk mempertahankan keadilan dan kepastian hukum para pihak dalam hubungan kontrak kerja. Sedangkan, bagi pekerja agar dapat lebih memahami dan mempelajari isi dan aturan-aturan yang tercantum dalam perjanjian kerja serta pemahaman mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdullah bin Muhammad Ath-Thayar, dkk. *Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*. (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif).
- Afandi, M. Yazid. *Fiqih Muamalah*. (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009).
- Ali, Zainudin. *Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).
- Amiruddin, dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada).
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam*. (Depok: Daarul Fikr, 2007).
- Djumadi. *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*. (Jakarta: Raja Grafika Persada, 2006).
- Fahrojin, Ikhwan. *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. (Malang: Setara Press, 2016).
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010).
- G. Kertasapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, cet. III. (Jakarta: Sinar Grafika, 1992).
- Hairi, Wawan Muhwan. *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan Dalam Islam*. (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011).
- Hasibuan, Melayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010).
- Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2014).
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001).
- Moh. Kasiram. *Metedologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. (Malang: UIN Malang Press, 2008).
- Mufakhir, Abu dkk. *Kebangkitan Gerakan Buruh: Refleksi Era Reformasi*. (Tangerang Selatan: Marjin Kiri, 2014).
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004).

- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqih Muamalah*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).
- Ratna, Nyoman Kytha. *Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016).
- Soimin, Soedharyo. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. (Jakarta: PT RajaGrafindu Persada, 2010).
- Undang-Undang Ketenagakerjaan & Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, (Permata Press).
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan: Dasar Filsafat, Prinsip dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*. (Malang: Setara Press, 2018).

## Jurnal

- Herijanto, Hendy dan Muhammad Nurul Hafiz. Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing. *Jurnal Islaminomic*. Vol. 7 Np, 1, April 2016.  
<https://media.neliti.com/media/publications/267932-pengupahan-perspektif-ekonomi-islam-pada-cf911537.pdf>
- Saptaryo, Heru. “Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Kerja Antara Majikan Dan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia”, *Notarius*, no. 2(2015):294.  
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius/article/view/10267>
- Shaliha, Fithriatus Implementasi Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Selat* Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016.  
<https://media.neliti.com/media/publications/235508-implementasi-perjanjian-kerja-waktu-tert-732771ca.pdf>
- Suhartoyo. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June 2019.  
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/5096/2705pa>
- Zulkhairil Hadi Syam. Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqh Muamalah, Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011).  
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4544/1/101414-ZULKHAIRIL%20SYAM-FSH.PDF>

## **Skripsi**

- Khoiriyah, Athika. “Perlindungan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019), <http://ethesis.uin-malang.ac.id/13851/>
- Susanto, Deni. “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017).
- Shodiq, Muhammad Fajar. “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak (Studi Komparasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam), (Undergraduate thesis, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2016), <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/3644/>
- Wati, Novi Triana. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Penambangan Pasir di CV. Mitra Murni Sejati Blitar: Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Isam.”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017), <http://ethesis.uin-malang.ac.id/10494/>

## **Website**

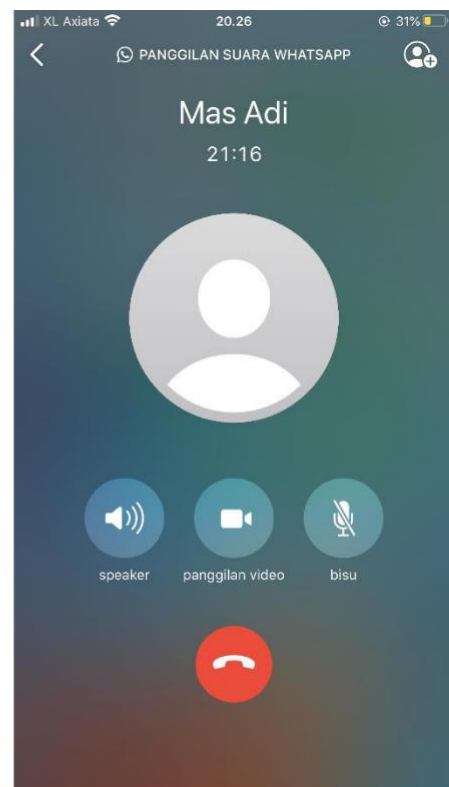
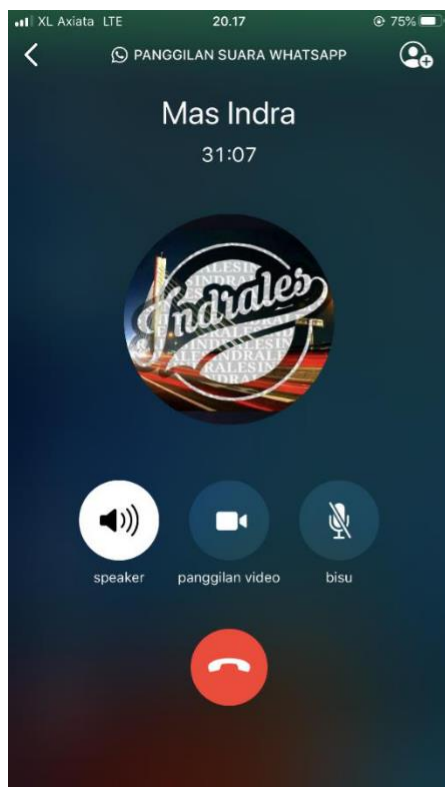
- <http://apki.net/wp-content/uploads/2012/05/KepMenakerTrans-Nomor-100-Tahun-2004-Ketentuan-Pelaksanaan-Perjanjian-Kerja-Tertentu.pdf>
- <http://bappeda.jatimprov.go.id/>
- <http://jdih.pom.go.id/uud1945.pdf>
- <http://kbbi.web.id/kesejahteraan> diakses 13/04/2020.
- <http://kbbi.web.id/pekerja> diakses pada tanggal 25 Januari 2020.
- <https://corporate.alfamartku.com>
- <https://indomaret.co.id> diakses pada tanggal 31 Maret 2020
- <https://indomaret.co.id/korporat/seputar-indomaret/peduli-dan-berbagi/2014/01/16/gerai-indomaret/>, diakses pada 8 September 2019.
- [https://youtu.be/Cn\\_e72P6pJc](https://youtu.be/Cn_e72P6pJc).
- Kepmen-No-Kep.233-MEN-2003.pdf

## LAMPIRAN-LAMPIRAN









## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Nama** : Rizky Dwi Rochmah

**Tempat, Tanggal Lahir** : Pasuruan, 03 Juli 1997

**Alamat** : Jl. Gunung Gangsir no. 40 RT 02/RW 02 Ds.  
Randupitu, Kec. Gempol, Kab. Pasuruan.

**Email** : [rizkydwiraa07@gmail.com](mailto:rizkydwiraa07@gmail.com)

**No. Handphone** : 085707897087

**Riwayat Pendidikan** :

No	Lembaga	Nama Lembaga	Tahun
1.	TK	TK Dharmawanita Persatuan 05	2002 – 2004
2.	SD	SDN Randupitu	2004 – 2010
3.	MTs	MTs.N Denanyar Jombang	2010 – 2013
4.	MA	MAN Denanyar Jombang	2013 – 2016
5.	Universitas	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2016 - 2020